

Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.



RESOLUCIÓN N° 238 (MARZO 18 2019)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA EL AÑO 2019-2020, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E.”

La Gerente de la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE, en uso de sus atribuciones Constitucionales, legales y estatutarias, y en especial las establecidas en la Ley 909 de 2004 y los Decretos Nacionales 1567 de 1998 y 1227 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909, establece en el artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se constituye en la estructura básico de la Gestión de Recurso Humano en la Administración Pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recurso humano.

Que la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE, tiene como propósito desarrollar los programas de la gestión integral de Talento Humano, basado en un modelo de competencias, orientaciones en forma consistente y coherente, hacia la búsqueda de la misión, objetivos y metas institucionales.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar, salud ocupacional y gestión de desempeño, situaciones administrativas nómina, gestión de conocimiento y capacitación, que permita un desarrollo integral de los servidores públicos a nivel de calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad de desempeño laboral.

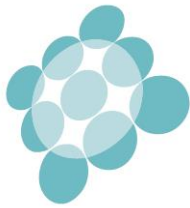
Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos.

Que la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE, es una Empresa Social del Estado del orden Departamental, que cuenta con una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos de la entidad.

NIT. 890.304.155-8

Calle 5 N° 80-00 / PBX: 3223232 / Santiago de Cali, Colombia
ventanillaunica@psiquiatricocali.gov.co / www.psiiatricocali.gov.co

Hacia un modelo de Salud Mental Comunitaria



Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.



Que con base en el Decreto 785 de 2005, tiene los cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial, estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Que, en atención a lo anterior, la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE, debe elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano para la entidad, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos de acuerdo con las directrices impartidas por el Departamento de la Función Pública.

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para los empleados del HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E., para la vigencia 2019-2020, el cual forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Adoptar el Plan Anual de Vacantes de los empleados del HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E., para la vigencia 2019-2020.

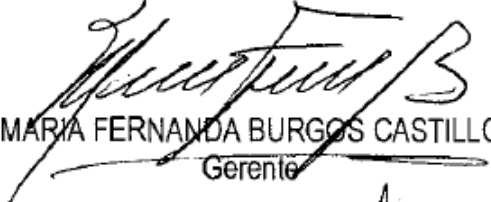
ARTÍCULO TERCERO: Adoptar el Plan de Previsión del Recurso Humano del HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E., para la vigencia 2019-2020.

ARTÍCULO CUARTO: Publicar en la página web de la entidad los mencionados documentos, de acuerdo con los parámetros establecidos.

ARTICULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santiago de Cali, a los 18 días del mes de Marzo de 2019


MARIA FERNANDA BURGOS CASTILLO
Gerente

Revisión Jurídica: María del Pilar Cano Sterling-Jefe de Oficina Asesora de Jurídico
Revisión Administrativa: Adriana Lisbeth Sandoval Millán-Líder de Programa Gestión Talento Humano
Elaboró: María Cecilia Franco Rivera-Profesional Universitario

NIT. 890.304.155-8

Calle 5 N° 80-00 / PBX: 3223232 / Santiago de Cali, Colombia
ventanillaunica@psiquiatricocali.gov.co / www.psiiatricocali.gov.co

Hacia un modelo de Salud Mental Comunitaria



HOSPITAL DEPARTAMENTAL
PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
2019-2020

Enero de 2019



TABLA DE CONTENIDO

Contenido

Introducción.....	1
Generalidades	2
Justificación.....	2
Referentes Estrategicos Orientadores del Talento Humano	3
Misión:	3
Visión:.....	3
Valores	3
Marco Legal	4
Orientaciones Estratégicas Generales del Área de Talento Humano	8
Marco Conceptual de la Planeación Estratégica del Talento Humano	8
Dimensionamiento de las personas:	9
Comportamiento de los servidores:.....	9
Subsistema de la Gestión del Talento Humano.....	10
Metodología-Marco de referencia Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano	10
FORMULACION DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL RECURSO HUMANO.....	11
Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano.....	11
Planteamiento Estratégico Recursos Humanos.....	12
ALCANCE	14
POLITICA DE TALENTO HUMANO.....	14
OBJETIVOS	15
Objetivo General.....	15
Objetivos Específicos	15
INFORMACION	16
Presupuesto Vigencia 2019	16
Planta de Cargos vigencia 2019	18
Disposición De Información.....	20



Sistema De Información.....	20
Programa de Nómina	21
Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP	21
Monitoreo Alta Portal de la Entidad	29
Monitoreo de Avance Actualización de Bienes y Rentas	29
Consulta Servidores Públicos x Experiencia de la Entidad	30
Consulta Funcionarios x Formación Académica de la Entidad	31
Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - SEDEL	33
Período De Calificación 01/02/2016 AL 31/01/2017	33
Período De Calificación 01/02/2017 AL 31/01/2018.....	34
Período De Calificación 01/02/2018 AL 31/01/2019.....	35
REFORMA ADMINISTRATIVA.....	35
Estudio de Cargas de Trabajo	35
Planta de Cargos proyectada con 292 empleos	36
Supernumerarios	37
Aprobación por Junta Directiva.....	38
Implementación de La Reforma Administrativa	40
Planta de Cargos Reforma Administrativa	¡Error! Marcador no definido.
MATRIZ DE RIESGOS PERTINENTES DEL SISTEMA GESTION DE CALIDAD Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle - Gestion De Talento Humano	42
Identificación del Riesgo	42
Evaluación después de Controles.....	43
Seguimiento al Plan de Accion	44
Caracterización de los Servidores	44
Caracterización de los Empleos	45
Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.....	45
Acuerdos Sindicales.....	46
Modelo Integrado de Planeacion y Gestión –MIPG	46
Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	46
Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2018.....	50



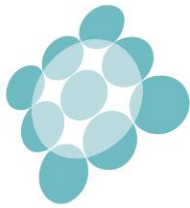
OBJETIVOS	50
Objetivo General	50
Objetivos Específicos	50
Instrumentos de Medicion	51
Relaciones e Interacción.....	51
Liderazgo	51
Compromiso y Desempeño Organizacional	51
Identificación con la Organización	51
Poblacion Encuestada	52
RESULTADOS ENCUESTA CLIMA LABORAL.....	53
Variable Relaciones e Interacción.....	53
Variable Liderazgo	54
Variable Compromiso y Desempeño Organizacional	56
Variable Identificación con la Organización.....	57
Índice de Favorabilidad.....	58
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	60
Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.....	62
RESULTADOS EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS	66
Factores de Riesgo Intralaboral –2019.....	67
Factores de Riesgo Extralaboral – 2019.....	70
Niveles de Estrés – 2019	70
A nivel Intralaboral	75
Comparativo Niveles de Estrés – Asistenciales.....	76
Casos de Seguimiento.....	79
Comparativos y Evolucion.....	79
Cobertura	80
Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	81
Riesgo Psicosocial Extralaboral.....	82
Niveles de Estrés	82



Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial: IntralaboralExtralaboral y Estrés - Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional “ADMINISTRATIVOS”	82
Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral-Extralaboral y Estrés Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional “ADMINISTRATIVOS”	83
Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial: IntralaboralExtralaboral y Estrés - Vigencias 2013 a 2019 - Grupo “ASISTENCIALES”	84
Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral-Extralaboral y Estrés Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional Asistenciales	84
Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial por Dominios Años 2016 -2018 y 2019 – Grupo Ocupacional ASISTENCIALES.....	85
Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial: IntralaboralExtralaboral y Estrés - Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional “SERVICIOS ADMINISTRATIVOS” .	85
Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral-Extralaboral y Estrés Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional “SERVICIOS ADMINISTRATIVOS”	86
Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial por Dominios Años 2016 -2018 y 2019 – Grupo Ocupacional SERVICIOS ADMINISTRATIVOS.....	86
PLAN DE INTERVENCION SUGERIDO	87
Conclusiones.....	88
Plan Institucional de Capacitacion – Cronograma 2019	91
Resultados Encuesta Plan de Bienestar Social e Incentivos	92
Necesidades de Capacitación	92
Conclusiones.....	95
Metodologia - Marco de Referencia Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2019-2020.....	96
Plan Estratégico Hospital Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E.- Objetivo Estrategico del Talento Humano	93
Plan Operativo Anual de Talento Humano del Hospital Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. - Vigencia 2019.....	95
Plan Operativo Anual de Talento Humano del	98
Hospital Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.	98
Vigencia 2019.....	98
Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	101
Evaluacion del Plan Estrategico de Talento Humano.....	103
Seguimiento a la Matriz del Plan Operativo Anual de Talento Humano.	103



✓ Transformacion Cultural..... 104



Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.



CONTEXTO

Introducción

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. efectuó un ejercicio de planeación que le permitió definir su rumbo y las metas a lograr en el futuro, el principal producto de este ejercicio fue la estructuración del Plan de Desarrollo Institucional, se definió como marco metodológico, el modelo Prospectivo del Cuadro de Mando Integral, el cual permite de manera clara visualizar las perspectivas y el actuar a lograr en cada una de ellas.

Para el Hospital como Institución de Salud este documento se convierte en la hoja de ruta por los siguientes cuatro (4) años y enmarca el operar y los logros de la Institución durante este período.

El Plan de Desarrollo Institucional fija el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia de la entidad a seguir, la secuencia de acciones a realizar y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución. Aunque es importante conocer, hacia dónde enfocará la organización sus esfuerzos, es aún más importante poder determinar si está logrando sus objetivos propuestos, por lo cual, esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

La presente actualización de la versión del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano incluye, entre otros, la Identificación y respuesta efectivas a las necesidades del talento humano, Planeación del talento humano institucional, el desarrollo de estrategias para promover la seguridad del paciente, la humanización de la atención y el enfoque de riesgo, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo, Plan anual de Vacantes, Desarrollo de la transformación cultural.

El resultado esperado al dar cumplimiento al presente Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano responde al empoderamiento del talento humano para asumir las responsabilidades que le han sido asignadas obteniendo así el Hospital mejores resultados en el desempeño del talento humano alineado con los objetivos y las metas institucionales.

Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad y el Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el gobierno para la vigencia 2016-2020.

NIT. 890.304.155-8

Calle 5 N° 80-00 / PBX: 3223232 / Santiago de Cali, Colombia
ventanillaunica@psiquiatricocali.gov.co / www.psiiatricocali.gov.co

Hacia un modelo de Salud Mental Comunitaria



Generalidades

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

Justificación

El componente de planeación del Talento Humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que se cuentan, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces



para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en las tres rutas (Ruta de la Crecimiento, Ruta de la Felicidad y Ruta de la Calidad) establecidas del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E

Es necesario en la planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, en el caso del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., arrojó un resultado de 81.1 es decir que la entidad cumple en una gran parte los requisitos de la política e invita a un trabajo enfocado en el fortalecimiento de cada una de las rutas.

Referentes Estratégicos Orientadores del Talento Humano

Como referentes indispensables para la planeación de la Gestión del Talento Humano, se tomarán los elementos fundamentales del direccionamiento estratégico de la Entidad, que son los siguientes:

Misión:

Proporcionar a la comunidad servicios integrales de salud mental con calidad, atención humanizada, oportuna, segura, con el compromiso de disminuir el estigma y promover la inclusión social, así como contribuir a la formación académica e investigativa en disciplinas afines a la salud mental.

Visión:

Para el año 2020 el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle Empresa Social del Estado, será modelo y ocupará un lugar de reconocimiento nacional en la prestación de servicios de salud mental integral, en la investigación en el campo de la Salud Mental, el manejo terapéutico, la formación de recurso humano y su gestión en la Inclusión Social y la Reducción del Estigma.

Valores

Honestidad:

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto:

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso:

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



Diligencia:

Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia:

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”.

Seguridad

Actúo consciente de los riesgos a los que puedan estar expuestos nuestros pacientes, visitantes y colaboradores, reaccionando o reportando con rapidez al identificar acciones inseguras.

Humanización

Soy consciente de las necesidades humanas de nuestros pacientes y sus familias, y de su derecho a recibir un trato digno y respetuoso, reconociendo su dignidad humana y su valor como persona.

Servicio

Estoy alerta a cubrir las necesidades de nuestros pacientes y sus familias, visitantes y colaboradores, sin que nadie me lo pida y con satisfacción de saber que puedo ayudar a otros.

Conocimiento

Mediante la actualización científica transmito información para mejorar la calidad de vida de las personas y materializar mi rol como integrante de una sociedad educativa.

Inclusión

Reconozco y acepto la diversidad de las personas y sus diferencias individuales como participantes activos de una sociedad.

Marco Legal

A continuación se relaciona el marco legal que proporciona las bases sobre las cuales se implementaron los procedimientos y actividades del proceso de Gestión de Talento Humano:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se	



Ley 489 de 1998	expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”	Principios y Finalidades de la Función Administrativa.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	La participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público.
Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único	<p>Ley derogada a partir del 1 de julio de 2021, por el artículo 265 de la ley 1952 de 2019, el plazo de entrada en vigencia de la ley 1952 se proroga por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019.)</p> <p>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.</p>	Principios rectores de la Ley Disciplinaria
Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos
Decreto Ley 760 de 2005	Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.	Procedimiento ante y por la CNSC
Decreto Ley 770 de 2005	Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.	Sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos, que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.



Decreto Ley 785 de 2005	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.”	Sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Decreto 2489 de 2006	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.	Nomenclatura de empleos, que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
Ley 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.	Promoción y regularización del Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC).
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Sistema General de Riesgos Laborales
Ley 1651 de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.	Desarrollar las habilidades comunicativas para leer, comprender, escribir, escuchar, hablar y expresarse correctamente en una lengua extranjera.



Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Nota: (El proyecto de Ley Estatutaria “Por medio del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.”, fue revisado mediante la sentencia C-274 de 2013, de acuerdo con lo establecido en los artículos 153 y 241-8 de la Constitución Política.)
Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Decreto compilatorio de normas reglamentarias preexistentes del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Acuerdo No.015 del 18 noviembre de 2016	Crea la Planta de carácter temporal, se fija la Planta de Personal del HDPUV .	Acuerdo de Junta Directiva Talento Humano
Ley 1780 de 2016	“Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones”	Incentivos para la contratación de jóvenes y su vinculación al sector productivo.
Acuerdo de la CNSC No. 565 de 2016	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	(Derogado por el Art. 23 del Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil)
Decreto 1499 de 2017	Actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública	Administración de personal y situaciones administrativas de los empleados públicos de las entidades de los órdenes nacional y territorial
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.	Objeto e instancias de dirección y coordinación del sistema de gestión
Decreto No.815 de 2018	Modifica el DUR 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Sistema Tipo Evaluación de Desempeño Laboral EDL
Decreto 051 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.	



Acuerdo 6176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DE 2018
-----------------------------	--	--

Orientaciones Estratégicas Generales del Área de Talento Humano

El proceso de Gestión del Talento Humano cuenta con los siguientes programas que permiten desplegar las estrategias para dar cumplimiento al Plan Estratégico de Talento Humano, como son:

- ✓ Plan de Previsión del Recurso Humano
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan Institucional de Capacitación-PIC
- ✓ Inducción – Reinducción
- ✓ Entrenamiento en el puesto de Trabajo
- ✓ Evaluación de Desempeño Laboral –EDL
- ✓ Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
- ✓ Clima Organizacional
- ✓ Riesgo Psicosocial
- ✓ Plan de Retiro

Marco Conceptual de la Planeación Estratégica del Talento Humano

La Planeación del Talento Humano es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el talento humano no solo se logra con tener procesos estandarizados, controlados y en armonía con los requerimientos institucionales, es, además la capacidad de lograr que los requerimientos de la mano de obra estén al día y con sinergia para la contracción de valor.

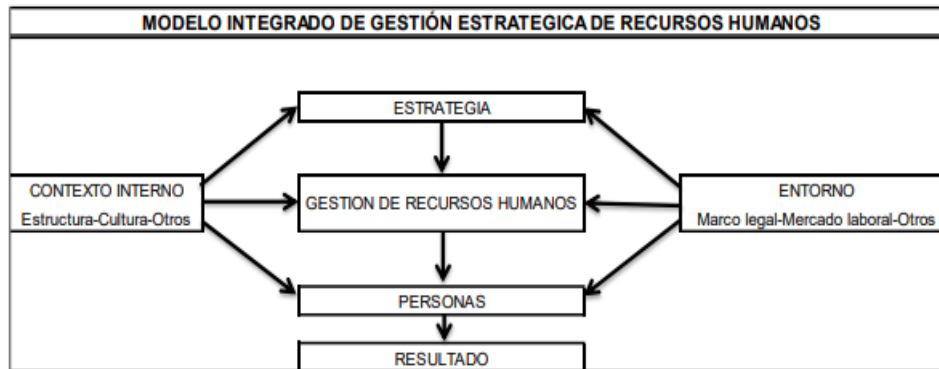


Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

Figura N° 1 representa la articulación de la gestión del talento humano con la Planeación Estratégica.

Dimensionamiento de las personas:

La primera de las áreas en las que se puede crear valor es la del dimensionamiento cuantitativo y cualitativo de capital humano, lo que implica conseguir que el volumen de personal sea ajustado a las necesidades institucionales, es decir, ni deficitario ni excesivo, y que contenga los perfiles de cargos adecuados para las tareas que se deben realizar. Las oportunidades de mejora en el campo del dimensionamiento del capital humano

proceden principalmente desde Función Pública como organismo central generador de políticas. Las mejoras en el comportamiento de las personas son más responsabilidad de la aplicación de esas políticas y del desempeño de las áreas de talento humano de las entidades y de los directivos involucrados.

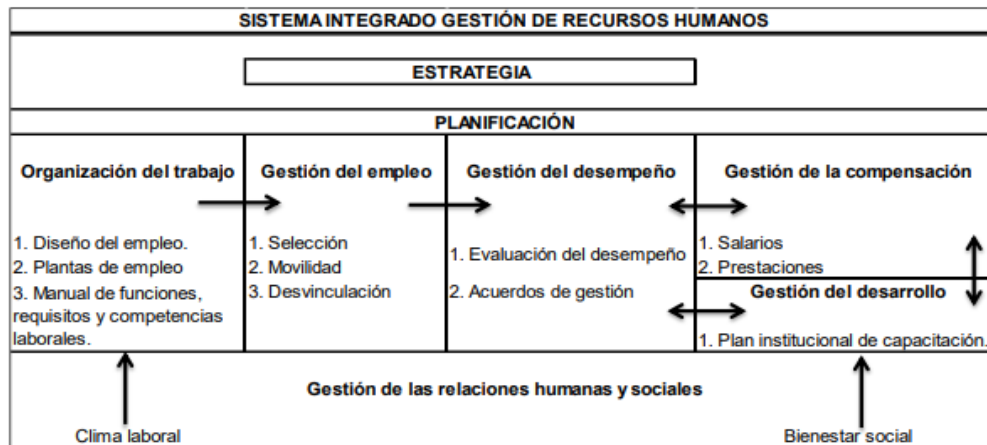
Comportamiento de los servidores:

La segunda área que se puede intervenir para crear valor público es la del comportamiento de las personas, el logro de conductas individuales acordes con lo que se espera del servidor público en cada caso y que sean capaces de contribuir a la obtención de los resultados perseguidos. Estas conductas dependen de dos variables que las políticas establecidas para el Talento Humano las cuales deben activar: la posesión de las competencias idóneas para la posición y un nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario.



Subsistema de la Gestión del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano que se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:



1Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

Figura N° 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Talento Humano Institucional.

Metodología-Marco de referencia Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano

La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Estratégico del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E , Planes, Programas, proyectos implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:



- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los Planes de capacitación, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, evaluación del desempeño laboral, bienestar estímulos e incentivos, plan de vacantes y previsión de empleos.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

De igual manera, la gestión del talento humano incluye el desarrollo de prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004 y configurado por esquemas de selección meritocracia, capacitación y evaluación de la gestión de los servidores públicos calificados como Gerentes Públicos.

Las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.

FORMULACION DE LA PLANEACION ESTRATEGICA DEL RECURSO HUMANO

Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

Ilustración 1- CARACTERIZACION GESTION DEL TALENTO HUMANO

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE		HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE CARACTERIZACIÓN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: OMS-STR-048 VERSIÓN: 01 FECHA: FEBRERO 2017	
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				TIPO DE PROCESO: APOYO	
OBJETIVO: Administrar el Talento Humano, fortaleciendo sus competencias y desarrollo integral en un ambiente seguro y sano para dar cumplimiento a los objetivos institucionales, requisitos de ley y de la organización.		PARTICIPANTES:		Todos los procesos	
RESPONSABLE: Líder del Programa Gestión del Talento Humano					
ENTRADA	PLANEAR	HACER	RESULTADO		
PERSONAL COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES Y CON NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Realizar estudio técnico de la planta de cargos Distribución de participaciones como recursos personales para la próxima vigencia Elaboración de Plan de Inducción y Reinducción Evaluación de Competencia y Competencias Formular el Plan de Cooperación Institucional Proyección de vacaciones Planear el Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el trabajo Planear/actualizar el Programa de Bienestar social Planear el personal 	<ul style="list-style-type: none"> Resultado de Censos de Trabajo Proyección de empleos Asignación a la seguridad social Asignación de aportes a la seguridad social y contribuciones Asignación anual de vacaciones e índices de faltas y ausencias por causa de salud Inducción y reinducción del personal Elaborar el plan anual de vacaciones Elaborar el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo Generar conocimiento a través de los talleres aplicativos 	PERSONAL CUMPLIENDO REQUISITOS, CAPACITADO Y MOTIVADO PARA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES		
PROVEEDORES	ACTUAR	VERIFICAR	CLIENTES		
INTERNOS Externos	<ul style="list-style-type: none"> Identificar Riesgos Revisar correcciones y acciones correctivas Identificar oportunidades de mejora 	<ul style="list-style-type: none"> Verificar Planes de la planta de cargos Planes de necesidades verificadas Asignación de recursos frente a solicitud de COP Asignación de índices de planta doubtful Condiciones de planta con contribución Condiciones de aportes patronales Completamiento de censales en los bases de datos del personal Completamiento del plan de capacitación institucional Completamiento del plan anual de vacaciones Actos administrativos, desvinculación a las administraciones 	<ul style="list-style-type: none"> Completamiento del Procedimiento de Ingreso Verificar que todo el personal está afiliado al sistema de seguridad social, Cajas de Compensación, SEHA e CDP y bases de datos personal Condiciones de pagos por incapacidades Completamiento de censales en los bases de datos y Planillas Completamiento de la implementación del ISO 9001 y cumplimiento de programas de bienestar social Completamiento del programa de bienestar social Asignación del plan anual de vacaciones (datos personales, valores recibidos, cuotas por personal) 		
RIESGOS DEL PROCESO	REQUISITOS LEGALES	REQUISITOS DE CALIDAD	RECURSOS		INDICADORES
Ver Riesgos Asociados en el Mapa de Riesgos	Ver normograma	NTC ISO 9001:2015	Recurso Humano: Líder de Programa Gestión del Talento Humano, Enfermera Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo (Profesional Universitario) (3), Técnico Administrativo (2) Auxiliar Administrativo (1). Recurso Físico: Computadores(10), Impresoras(3), Software Relacionado Ambiente de Trabajo: Espacios de oficina dotados		% Desempeño del Personal % Clima Organizacional % Avance SG-SST
DOCUMENTOS ASOCIADOS		CONTROL DE CAMBIOS		FECHA VIGENCIA	
Ver Plataforma Documental		DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO Dirección del documento		Febrero 2017	
VERSIÓN					
01					

Fuente: Plataforma Estratégica Institucional, Proceso Gestión de Talento Humano



Planteamiento Estratégico Recursos Humanos

La planeación de los recursos humanos debe ser una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

En el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., el Grupo de Talento Humano depende directamente de la Subgerencia Administrativa y Financiera, la cual, tiene un papel fundamental dentro de la organización, ya que es la encargada de administrar y controlar los recursos financieros de la entidad y así asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales de acuerdo al planteamiento estratégico del Hospital para ello, el Grupo de Gestión de Talento Humano ha definido desde el campo de acción de su competencia las estrategias que a continuación se describen:

- ✓ Realizar el estudio técnico para establecer la Planta de Cargos para la vigencia.
- ✓ Proyectar los requerimientos de personal de contrato de prestación de servicios.
- ✓ Distribución de participaciones de aportes patronales para la próxima vigencia.
- ✓ Presupuesto del Pasivo Prestacional.
- ✓ Formular el Plan de Inducción y Reinducción.

- ✓ Formular y Desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el Plan Institucional de Capacitación. El Plan Institucional de Capacitación del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos con el fin de promover y mantener actualizados los temas que hacen parte del desarrollo de sus actividades día a día.

Para la vigencia 2019, se han definido las líneas de capacitación de acuerdo a las necesidades al interior de la entidad y las planteadas por Función Pública a través del MIPG; el enfoque del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. en la implementación de Plan Institucional de Capacitación de esta vigencia, busca en los funcionarios sensibilizarlos frente al proceso del Sistema Único de Acreditación en Salud los ejes trazadores centrados en el paciente y familia, promovidos desde el direccionamiento estratégico y el talento humano, en busca de minimizar los riesgos y eventos adversos durante la atención en salud, la planeación y uso racional de la tecnología, la humanización de la atención y la transformación cultural organizacional de largo plazo, en el marco de la Responsabilidad Social.



Igualmente se orienta el PIC frente al fortalecimiento de habilidades y competencias específicas del quehacer laboral de los funcionarios, todo esto complementado en el mejoramiento personal y profesional.

- ✓ Diseñar y aplicar una estrategia que intervenga el clima laboral y cultura organizacional. A través de la implementación de estrategias para intervenir el Riesgo Psicosocial se concibe para generar un alto sentido de pertenencia por parte de los funcionarios hacia el Hospital y con esto, el compromiso y motivación de los mismos hacia el desarrollo responsable y eficaz de las actividades que son de su competencia.
- ✓ Realizar la implementación y seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con la resolución 1111 de 2017, se establecieron un mínimo de estándares para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales, se encuentran anualmente en ejecución en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.

- ♣ Evaluación Inicial
- ♣ Plan de Mejoramiento conforme a la Evaluación Inicial
- ♣ Ejecución plan anual de SG-SST

- ✓ Gestionar la implementación de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión eficiente. Se hace necesario consolidar y fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ Bienestar Laboral e Incentivos, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo en los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar sus niveles de satisfacción e identificación con su diario quehacer y con el logro de la finalidad social dentro de sus funciones como parte del Estado.
- ✓ Evaluación de Desempeño. Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su desarrollo y permanencia en el servicio. El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., mediante Resolución No. 048 del 21 de enero de 2019 se adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el Acuerdo No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018 *"Por el cual se establece el Sistema Tipo de*



Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba”.

- ✓ Acuerdos de Gestión. Es el componente estratégico para la planificación y evaluación de los empleos de naturaleza gerencial que permite identificar y evaluar las fortalezas o aspectos a mejorar del gerente público, con el fin de incentivar la gestión eficiente y/o capacitar para mejorar las deficiencias identificadas. En este sentido, la evaluación de los gerentes públicos se realiza a partir de los compromisos concertados entre el gerente y su superior jerárquico a través de los Acuerdos de Gestión, buscando aportar a la consecución de los objetivos fijados en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Sectorial, el Plan Estratégico Institucional y/o el Plan de Acción Anual.

Estos son una herramienta que define y desarrolla las cuatro etapas que componen los Acuerdos de Gestión, como son la concertación, la formalización, el seguimiento y la retroalimentación y evaluación de los compromisos del gerente público. La calificación del 80% que corresponde a los compromisos gerenciales, y el 20% corresponde a la valoración de las competencias comunes y gerenciales.

- ✓ Planear el retiro de Personal y fortalecimiento del Programa de Pre pensionados.
- ✓ Plan anual de Vacantes. Busca que las entidades del Estado cuenten con el talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño. De allí la importancia de propiciar las condiciones para que las vacantes sean provistas de acuerdo a una selección competitiva basada en el mérito profesional, la normatividad del sector, trabajando de manera articulada con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. inicia con la detección de necesidades de cada uno de los Proveedores Internos (todos los Procesos) y Proveedores Externos (Entes de Control) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales, trabajadores oficiales y contratistas, de acuerdo con la normatividad establecida.

POLITICA DE TALENTO HUMANO

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., a través de la Oficina de Gestión de Talento Humano, diseñará, ejecutará y mejorará continuamente las estrategias para la aplicación de



normas y políticas, orientadas al fortalecimiento de las competencias de su Talento Humano, con un ambiente de trabajo seguro y sano, proyectando una Cultura de Servicio Humanizado y con altos estándares de calidad, considerados como factores estratégicos para el desarrollo organizacional, logro de la misión y visión del Hospital.

El Hospital da cubrimiento a los servicios ofertados en el Portafolio con una Planta de Empleo Público aprobada por Junta Directiva y garantiza la flexibilidad de la planta a través de contratos de prestación de servicios y personal temporal, para cubrir la necesidad del servicio, programas adicionales y vacancias temporales, vinculando a las personas seleccionadas de acuerdo a las normas legales vigentes, políticas y procedimientos establecidos en la institución.

El Hospital garantiza la idoneidad de su Talento Humano a través del cumplimiento de requisitos establecidos para cada cargo y legales aplicables, bajo el principio de igualdad de oportunidad sin discriminación de su condición humana y social.

El Hospital garantiza la competencia de su Talento Humano mediante una educación continuada, dirigida a mantener y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

OBJETIVOS

Objetivo General

Administrar el Talento Humano, fortaleciendo sus competencias y desarrollo integral en un ambiente seguro y sano para dar cumplimiento a los objetivos institucionales, requisitos de ley y de la organización.

El cumplimiento de este objetivo nos exige planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de Función Pública, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida laboral en un ambiente seguro y sano, en aras de la creación de valor público.

Objetivos Específicos

- Establecer el plan estratégico del recurso humano.



- Mantener la planta optima que requiere el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los servidores públicos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., mediante la implementación y puesta en marcha del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan de inducción y reinducción y entrenamiento en los puestos de trabajo.
- Administrar la nómina y el sistema de seguridad social en salud de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y calificación de servicios de los servidores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.
- Fortalecer la transformación cultural

INFORMACION GENERAL

Presupuesto Vigencia 2019

Anualmente la Oficina de Gestión de Talento Humano elabora el presupuesto anual de servicios personales, en concordancia con la adopción de la planta de cargos de la vigencia, la existencia de apropiación y disponibilidad presupuestal para cubrir el pago las obligaciones laborales que se deriven de la administración del talento humano.



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE



Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.
NIT 890.304.155-8

PRESUPUESTO AÑO 2019 PLANTA DE CARGOS CON INCREMENTO PROYECTADO

COD. Dcto 785 2005	DENOMINACION DE LOS CARGOS DECRETO 785 DE 2005	No. CARG.	HRA. DIA	5,09% MENSUAL 2018	4,50% MENSUAL 2019	TOTAL MENSUAL	TOTAL ANUAL 2019	TOTAL PPTO 2019
NIVEL DIRECTIVO								
O85-03	GERENTE E.S.E.	1	8	13.152.442	13.744.302	13.744.302	164.931.623	271.320.799
O90-02	SUBGERENTE (Administrativo)	1	8	9.682.535	10.118.249	10.118.249	121.418.989	199.740.332
O90-01	SUBGERENTE (Científico)	1	8	9.952.326	10.400.181	10.400.181	124.802.168	207.770.476
	SUBTOTAL	3	24	32.787.303	34.262.732	34.262.732	411.152.780	678.831.607
NIVEL ASESOR								
105-01	ASESOR (Control Interno)	1	8	5.569.690	5.820.326	5.820.326	69.843.913	114.896.743
115-01	JEFE OFIC. ASESORA PLANEACIÓN	1	8	5.569.690	5.820.326	5.820.326	69.843.913	114.896.743
115-01	JEFE OFIC. ASESORA JURIDICA	1	8	5.569.690	5.820.326	5.820.326	69.843.913	114.896.743
115-01	JEFE OFIC. ASES JURIDICA C.I.D.	1	8	5.569.690	5.820.326	5.820.326	69.843.913	114.896.743
	SUBTOTAL	4	32	22.278.760	23.281.304	23.281.304	279.375.650	459.586.970
NIVEL PROFESIONAL								
290-21	LÍDER DE PROGRAMA PROFESIONAL ESPECIALIZADO	6	48	5.367.454	5.608.989	33.653.937	403.847.239	716.763.482
222-4	(Coordinador Administrativo)	2	16	3.953.367	4.131.269	8.262.537	99.150.444	165.065.522
219-03	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	8	64	3.345.158	3.495.690	27.965.521	335.586.251	588.983.983
	SUBTOTAL	16	128	12.665.979	13.235.948	69.881.994	838.583.934	1.470.812.987
NIVEL TECNICO								
367-02	TECNICO ADMINISTRATIVO	12	96	2.280.787	2.383.422	28.601.069	343.212.828	580.338.573
	SUBTOTAL	12	96	2.280.787	2.383.422	28.601.069	343.212.828	580.338.573
NIVEL ASISTENCIAL								
425-06	SECRETARIO EJECUTIVO AUXILIAR	1	8	2.011.725	2.102.253	2.102.253	25.227.032	47.051.675
407-02	ADMINISTRATIVO	26	208	1.444.498	1.509.500	39.247.011	470.964.128	1.157.294.047
480-03	CONDUCTOR	2	16	1.531.961	1.600.899	3.201.798	38.421.582	101.501.850
487-03	OPERARIO	9	72	1.531.961	1.600.899	14.408.093	172.897.118	409.778.191
470-01	AUXILIAR DE SERVICIOS GNRLES.	15	120	1.225.964	1.281.132	19.216.986	230.603.828	609.377.444
	SUBTOTAL	53	424	7.746.109	8.094.684	78.176.141	938.113.688	2.325.003.207
SUBTOTAL - ADMINISTRACIÓN		88	704	77.758.938	81.258.090	234.203.240	2.810.438.880	5.514.573.344

NIVEL PROFESIONAL								
213-08	MEDICO ESPECIALISTA	15	120	6.691.059	6.992.157	104.882.350	1.258.588.198	2.564.761.607
213-08	MEDICO ESPECIALISTA	5	30	5.018.293	5.244.116	26.220.581	314.646.971	681.220.368



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE

213-08	MEDICO ESPECIALISTA	12	48	3.345.528	3.496.077	41.952.921	503.435.053	993.971.393
211-05	MEDICO GENERAL	4	32	4.353.269	4.549.166	18.196.664	218.359.973	540.407.318
211-05	MEDICO GENERAL	2	12	3.264.956	3.411.879	6.823.758	81.885.096	136.322.195
211-05	MEDICO GENERAL	1	4	2.176.635	2.274.584	2.274.584	27.295.003	45.440.683
242-06	PROFESIONAL ESPECIALIZADO Area Salud (Aud. Méd)	1	8	5.068.419	5.296.498	5.296.498	63.557.974	105.811.227
243-02	ENFERMERO	19	152	3.306.234	3.455.015	65.645.276	787.743.313	1.630.561.890
243-04	ENFERMERO coordinador	2	16	3.953.367	4.131.269	8.262.537	99.150.444	165.065.522
237-01	PROF. UNIV. AREA SALUD (TERAPISTA)	5	40	3.071.141	3.209.342	16.046.712	192.560.541	346.370.864
237-01	PROF. UNIV. AREA SALUD (Rehabilitación)	2	12	2.303.356	2.407.007	4.814.014	57.768.168	109.070.540
219-01	PROF.UNIV (Trabajo Social, Nutricionista, SST)	4	32	3.071.141	3.209.342	12.837.369	154.048.433	256.459.616
219-01	PROF.UNIV (Psicólogo) 8 hras.	2	16	3.071.141	3.209.342	6.418.685	77.024.216	132.529.199
219-01	PROF.UNIV (Psicólogo) 6 hras.	1	6	2.303.356	2.407.007	2.407.007	28.884.084	48.086.183
	SUBTOTAL	75	528	50.997.895	53.292.800	322.078.956	3.864.947.469	7.756.078.606
	NIVEL TECNICO							
323-1	TECNICO ÁREA SALUD	3	24	2.194.488	2.293.240	6.879.720	82.556.639	143.584.448
	SUBTOTAL	3	24	2.194.488	2.293.240	6.879.720	82.556.639	143.584.448
	NIVEL ASISTENCIAL							
412-05	AUXILIAR ÁREA SALUD	101	808	1.697.747	1.774.146	179.188.707	2.150.264.485	4.835.190.155
412-04	AUXILIAR ÁREA SALUD TO	14	112	1.609.641	1.682.075	23.549.048	282.588.574	500.556.167
412-04	AUXILIAR ÁREA SALUD (TO Urg.Med)	1	8	1.609.641	1.682.075	1.682.075	20.184.898	35.110.186
	SUBTOTAL	116	928	4.917.029	5.138.295	204.419.830	2.453.037.957	5.370.856.508
	SUBTOTAL - PRESTACIÓN DE SERVICIOS	194	1.480	58.109.412	60.724.336	533.378.505	6.400.542.065	13.270.519.562
	GRAN TOTAL	282	2.184	135.868.350	141.982.426	767.581.745	9.210.980.944	18.785.092.907

Fuente: Presupuesto anual de servicios personales . Vigencia 2019 - Oficina de Gestión de Talento Humano.

Planta de Cargos vigencia 2019

Mediante Acuerdo No.014 de diciembre 19 de 2018, el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., fija la Planta de Cargos del 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019. Actualmente se cuenta con una planta fija de 282 empleos



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE

CÓDIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACIÓN DECRETO No. 785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas	Asignación Mensual 2018	Total Asignación Mensual 2018	Asignación Anual 2018
PLANTA FIJA							
NIVEL DIRECTIVO							
085	3	GERENTE ESE	1	8	13.152.443	13.152.443	157.829.319
090	2	SUBGERENTE (Científico)	1	8	9.682.535	9.682.535	116.190.426
090	1	SUBGERENTE (Administrativo)	1	8	9.952.326	9.952.326	119.427.908
NIVEL ASESOR							
105	1	ASESOR (Control Interno)	1	8	5.569.690	5.569.690	66.836.282
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	8	5.569.690	5.569.690	66.836.282
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURÍDICA	1	8	5.569.690	5.569.690	66.836.282
115	1	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURÍDICA (Control Interno Disciplinario)	1	8	5.569.690	5.569.690	66.836.282
NIVEL PROFESIONAL							
213	8	MÉDICO ESPECIALISTA	15	120	6.691.059	100.365.882	1.204.390.579
213	8	MÉDICO ESPECIALISTA	5	30	5.018.293	25.091.466	301.097.591
213	8	MÉDICO ESPECIALISTA	11	44	3.345.528	36.800.804	441.609.643
213	8	MÉDICO ESPECIALISTA (Docencia Servicio e Investigación)	1	4	3.345.528	3.345.528	40.146.331
206	7	LÍDER DE PROGRAMA	6	48	5.367.454	32.204.723	386.456.672
242	6	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD (Auditor Médico)	1	8	5.068.419	5.068.419	60.821.031
211	5	MÉDICO GENERAL	4	32	4.353.269	17.413.077	208.956.926
211	5	MÉDICO GENERAL	2	12	3.264.956	6.529.912	78.358.940
211	5	MÉDICO GENERAL	1	4	2.176.635	2.176.635	26.119.623
243	4	ENFERMERO (Coordinador SIAU, SST)	2	16	3.953.367	7.906.733	94.880.800
222	4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO (Coordinador SI, Financiero)	2	16	3.953.367	7.906.733	94.880.800
219	3	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (admón.)	8	64	3.345.158	26.761.261	321.135.132



CÓDIGO	GRADO	NUEVA DENOMINACIÓN DECRETO No.785 DE 2005	No. Cargos	No. Horas	Asignación Mensual 2019	Total Asignación Mensual 2019	Asignación Anual 2019
243	2	ENFERMERO	19	152	3.306.234	62.818.453	753.821.441
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD (Terapista)	5	40	3.071.141	15.355.703	184.268.431
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD (Fisioterapia)	2	12	2.303.356	4.606.713	55.280.552
237	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD (Nutricionista)	1	8	3.071.141	3.071.141	36.853.686
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo Social, SST)	3	24	3.071.141	9.213.422	110.561.058
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	2	16 ^h	3.071.141	6.142.281	73.707.372
219	1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Psicólogo)	1	6	2.303.356	2.303.356	27.640.276
NIVEL TÉCNICO							
367	2	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	12	96	2.280.788	27.369.453	328.433.439
323	1	TÉCNICO ÁREA SALUD	3	24	2.194.488	6.583.464	79.001.564
NIVEL ASISTENCIAL							
425	6	SECRETARIO EJECUTIVO	1	8	2.011.725	2.011.725	24.140.703
412	5	AUXILIAR ÁREA SALUD	101	808	1.697.747	171.472.463	2.057.669.560
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD (TO)	14	112	1.609.641	22.534.973	270.419.682
412	4	AUXILIAR ÁREA SALUD (Urgencias Médicas)	1	8	1.609.641	1.609.641	19.315.692
480	3	CONDUCTOR	2	16	1.531.961	3.063.922	36.767.069
487	3	OPERARIO	9	72	1.531.961	13.787.649	165.451.788
407	2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	26	208	1.444.498	37.556.957	450.683.478
470	1	AUXILIAR DE SERV. GENER.	15	120	1.225.964	18.389.463	220.673.561
PLANTA FIJA			282				
TOTAL			282		734.528.017		8.814.336.199

Fuente: Acuerdo No.014 de 2018 (Diciembre 19 de 2018)

Disposición De Información

El desarrollo de la Dimensión del Talento Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica institucional, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados históricos obtenidos de las diferentes mediciones adelantadas.

Sistema De Información

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E para soportar la administración del Talento Humano cuenta con sistemas de información que se conviertan en fuente única de datos útiles para apoyar la operación efectiva del proceso, como se describe a continuación:



Programa de Nómina

Es un Sistema de información que integra a través del módulo de nómina los procesos misionales y de apoyo.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP

El SIGEP es un Sistema de Información y Gestión del Empleo Público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano.

Igualmente, el sistema contiene información sobre el talento humano al servicio de las organizaciones públicas, en cuanto a datos de las hojas de vida, declaración de bienes y rentas y sobre los procesos propios de las áreas encargadas de administrar al personal vinculado a éstas.

En el Hospital Departamental psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., ha realizado la implementación del SIGEP desde la vigencia 2013, logrando a la fecha el cargue de la información de doscientos ochenta (280) servidores públicos pertenecientes a la planta de cargos de la entidad, y trece (13) contratistas por prestación de servicios que apoyan en los diferentes procesos institucionales, como se discrimina a continuación:

Cargue Información	No. Servidores Publicos
2013	200
2017	41
2018	6
2019	33
Total Servidores Públicos con informacion en el SIGEP	280
Contratistas	13

Fuente: Elaboración propia Oficina de Gestión de Talento Humano. Vigencia 2019



REGISTRO PORTAL DEL SIGEP EMPLEADOS PUBLICOS					
Códi	Código Empleado	Tip	Nº de doc	Fecha Inicio	Nombre tipo de a-T
8085	M736241	CC	31171035	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736244	CC	31574797	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736245	CC	32240899	24/06/2013	Empleado Público
8085	M3048467	CC	66948915	26/03/2019	Empleado Público
8085	M736246	CC	31895176	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2330693	CC	34771276	29/07/2017	Empleado Público
8085	M736248	CC	8677886	24/06/2013	Empleado Público
8085	M3038730	CC	1144081232	12/03/2019	Empleado Público
8085	M736249	CC	66880997	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736250	CC	66808813	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2711723	CC	1109382741	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736253	CC	16692781	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736254	CC	29543429	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736256	CC	79778738	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2330700	CC	1139694001	29/07/2017	Empleado Público
8085	M736258	CC	31932016	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736259	CC	66907307	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736260	CC	66824106	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736261	CC	16706992	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736263	CC	16476424	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2330704	CC	71387488	29/07/2017	Empleado Público
8085	M736264	CC	31711677	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736265	CC	16928001	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736266	CC	16650421	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736267	CC	29543919	24/06/2013	Empleado Público
8085	M565124	CC	29345292	29/07/2017	Empleado Público
8085	M1909723	CC	67010643	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736269	CC	66816399	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736271	CC	66946398	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736272	CC	31177189	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736273	CC	16640497	24/06/2013	Empleado Público
8085	M366515	CC	31869025	27/12/2019	Empleado Público
8085	M2330715	CC	67022141	29/07/2017	Empleado Público
8085	M2330716	CC	1130584055	29/07/2017	Empleado Público
8085	M2343495	CC	67009983	9/08/2017	Empleado Público
8085	M2330719	CC	15985762	29/07/2017	Empleado Público
8085	M2330722	CC	1130633428	29/07/2017	Empleado Público
8085	M736276	CC	10487913	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736277	CC	34604179	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736278	CC	33817647	24/06/2013	Empleado Público

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



REGISTRO PORTAL DEL SIGEP EMPLEADOS PUBLICOS					
Códi	Código Empleado	Tip	Nº de doc	Fecha Inicio	Nombre tipo de a
8085	M736279	CC	16658115	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736282	CC	94459263	24/06/2013	Empleado Público
8085	M742718	CC	48575271	30/07/2017	Empleado Público
8085	M736284	CC	31305590	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736285	CC	38888847	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736286	CC	31330418	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736287	CC	31840109	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736288	CC	34511664	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2330738	CC	1059982822	30/07/2017	Empleado Público
8085	M736289	CC	25560015	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736290	CC	66825643	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736291	CC	66847428	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736293	CC	29306472	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736294	CC	16668418	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736295	CC	16690123	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2530458	CC	31309260	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736296	CC	6218868	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736297	CC	1130591655	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736300	CC	6318623	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2920851	CC	1112466585	18/10/2018	Empleado Público
8085	M2330748	CC	16536172	30/07/2017	Empleado Público
8085	M2568390	CC	1130944676	24/02/2018	Empleado Público
8085	M736301	CC	76046832	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736302	CC	34508590	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2330751	CC	1130617334	30/07/2017	Empleado Público
8085	M736303	CC	31948254	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736304	CC	16741348	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736305	CC	16939767	24/06/2013	Empleado Público
8085	M557883	CC	31288038	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736306	CC	10549742	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736307	CC	1118284794	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736308	CC	31710395	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2334936	CC	67031094	31/07/2017	Empleado Público
8085	M736309	CC	38464916	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736311	CC	34605967	24/06/2013	Empleado Público
8085	M536251	CC	16711149	31/07/2017	Empleado Público
8085	M3060239	CC	16723949	8/04/2019	Empleado Público
8085	M736312	CC	31204887	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2174650	CC	1144029620	31/07/2017	Empleado Público
8085	M736314	CC	66704809	24/06/2013	Empleado Público

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



REGISTRO PORTAL DEL SIGEP EMPLEADOS PUBLICOS					
Códi	Código Empleado	Tip	Nº de doc	Fecha Inicio	Nombre tipo de a.T
8085	M736315	CC	1130587043	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736317	CC	66774232	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736318	CC	16259864	24/06/2013	Empleado Público
8085	M692801	CC	66909906	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736320	CC	66999014	24/06/2013	Empleado Público
8085	M399713	CC	16640478	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736322	CC	66817781	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736323	CC	66905979	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736324	CC	31904445	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736325	CC	42158008	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736326	CC	31993203	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736327	CC	43712466	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736329	CC	1114451680	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736331	CC	71530406	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736332	CC	16861778	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2336792	CC	1144039006	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736333	CC	94367091	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2336799	CC	1144167571	1/08/2017	Empleado Público
8085	M2910539	CC	16740010	26/07/2019	Empleado Público
8085	M711929	CC	29346790	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736334	CC	29306665	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2336823	CC	1143950924	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736335	CC	16713359	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736336	CC	1130620468	26/07/2019	Empleado Público
8085	M1572808	CC	31486905	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736337	CC	31933367	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736338	CC	31982332	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736341	CC	16681349	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2336863	CC	1118295310	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736342	CC	31498906	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736343	CC	1130637049	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736344	CC	94533072	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736346	CC	16773611	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736347	CC	15929049	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2711691	CC	28797301	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736349	CC	16895580	24/06/2013	Empleado Público
8085	M480886	CC	14473529	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736350	CC	31853538	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736352	CC	10536795	24/06/2013	Empleado Público
8085	M3487	CC	10542052	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2336883	CC	6200547	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736353	CC	38889348	24/06/2013	Empleado Público



REGISTRO PORTAL DEL SIGEP EMPLEADOS PUBLICOS					
Códi	Código Empleado	Tip	Nº de doc	Fecha Inicio	Nombre tipo de a.T
8085	M3038698	CC	16653584	12/03/2019	Empleado Público
8085	M736356	CC	67032685	24/06/2013	Empleado Público
8085	M36778	CC	25620575	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736357	CC	34512235	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736359	CC	31864679	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2711732	CC	28798294	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736360	CC	16650265	24/06/2013	Empleado Público
8085	M1766119	CC	66808167	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736362	CC	42097130	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736364	CC	94385204	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736366	CC	1130593464	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736367	CC	31792263	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736368	CC	16400072	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2344701	CC	31534238	26/07/2019	Empleado Público
8085	M2336925	CC	14465787	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736370	CC	79465407	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736371	CC	66920635	24/06/2013	Empleado Público
8085	M696492	CC	10537269	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736372	CC	66779740	24/06/2013	Empleado Público
8085	M463632	CC	19408894	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2569185	CC	31567717	26/07/2019	Empleado Público
8085	M3198512	CC	52136604	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736373	CC	31988470	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2336989	CC	80110908	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736374	CC	16821914	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2711714	CC	28799397	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736375	CC	52252485	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2336998	CC	16733557	1/08/2017	Empleado Público
8085	M2337008	CC	1143836819	1/08/2017	Empleado Público
8085	M3038658	CC	94522959	12/03/2019	Empleado Público
8085	M736378	CC	31893107	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736379	CC	49761653	24/06/2013	Empleado Público
8085	M1695049	CC	1126448761	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736381	CC	34370503	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736380	CC	34513909	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736382	CC	12964876	24/06/2013	Empleado Público
8085	M388912	CC	14696285	17/08/2017	Empleado Público
8085	M736385	CC	16725434	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736386	CC	66761136	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736387	CC	32635110	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736388	CC	16828860	24/06/2013	Empleado Público

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



REGISTRO PORTAL DEL SIGEP EMPLEADOS PUBLICOS					
Códi	Código Empleado	Tip	Nº de doc	Fecha Inicio	Nombre tipo de a.T
8085	M736389	CC	31956385	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736390	CC	16715081	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736391	CC	16670364	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736392	CC	29544786	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736394	CC	6325536	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736395	CC	66833995	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736396	CC	26386458	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736397	CC	31172649	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736398	CC	66675207	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736399	CC	5230278	24/06/2013	Empleado Público
8085	M423974	CC	76325111	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341884	CC	16915399	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736400	CC	79632389	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341883	CC	1112472283	7/08/2017	Empleado Público
8085	M2705085	CC	33751130	30/06/2018	Empleado Público
8085	M3060148	CC	66901194	8/04/2019	Empleado Público
8085	M736404	CC	31992973	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736406	CC	67019282	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736407	CC	1114451202	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736408	CC	94362224	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736409	CC	16648380	24/06/2013	Empleado Público
8085	M3198467	CC	94445018	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736410	CC	31906874	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736411	CC	1130652817	24/06/2013	Empleado Público
8085	M1774703	CC	36304629	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736414	CC	31841975	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736415	CC	94301368	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736416	CC	16887254	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736417	CC	16671899	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736418	CC	10556848	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736419	CC	16705054	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736421	CC	76310348	24/06/2013	Empleado Público
8085	M3060122	CC	29674320	8/04/2019	Empleado Público
8085	M736422	CC	31878133	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736423	CC	31448626	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736424	CC	16664204	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341881	CC	66948569	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736425	CC	29542485	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736426	CC	16823257	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736428	CC	16624451	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736429	CC	29832422	24/06/2013	Empleado Público

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



REGISTRO PORTAL DEL SIGEP EMPLEADOS PUBLICOS					
Códi	Código Empleado	Tip	Nº de doc	Fecha Inicio	Nombre tipo de a.T
8085	M570730	CC	94499033	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736430	CC	67003450	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736431	CC	1143942601	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736432	CC	6322901	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736433	CC	36376794	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736434	CC	94428350	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736435	CC	66730652	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2920837	CC	16943536	18/10/2018	Empleado Público
8085	M736436	CC	29583258	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736437	CC	31896680	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736438	CC	50919688	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736439	CC	34510472	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736440	CC	31880227	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736441	CC	6147684	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341872	CC	1144171491	7/08/2017	Empleado Público
8085	M2284243	CC	29226624	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736442	CC	16476238	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341871	CC	1144145195	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736443	CC	27297761	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736444	CC	38875920	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736445	CC	16705234	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736446	CC	94476774	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736447	CC	24364647	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736448	CC	14636266	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736449	CC	66900270	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736450	CC	66745604	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341869	CC	94430036	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736452	CC	66834403	24/06/2013	Empleado Público
8085	M1501786	CC	1114831586	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736454	CC	66817535	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2943722	CC	94505757	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736457	CC	27674072	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2337070	CC	29532637	1/08/2017	Empleado Público
8085	M736459	CC	16753175	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736460	CC	29541794	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736461	CC	66953139	24/06/2013	Empleado Público
8085	M740965	CC	1130622861	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736462	CC	1130670090	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736679	CC	31196997	24/05/2018	Empleado Público
8085	M726223	CC	31977953	14/06/2013	Empleado Público
8085	M785198	CC	1113036827	11/03/2019	Empleado Público

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



REGISTRO PORTAL DEL SIGEP EMPLEADOS PUBLICOS					
Códi	Código Empleado	Tip	Nº de doc	Fecha Inicio	Nombre tipo de a.T
8085	M736464	CC	31949124	24/06/2013	Empleado Público
8085	M3038219	CC	1130584834	11/03/2019	Empleado Público
8085	M736466	CC	1144130095	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341868	CC	16941240	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736468	CC	31943897	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736469	CC	38566069	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736470	CC	66782291	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736472	CC	29567980	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736473	CC	66803302	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736476	CC	29757084	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736478	CC	66757649	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341866	CC	31321344	26/07/2019	Empleado Público
8085	M736479	CC	31896561	24/06/2013	Empleado Público
8085	M3038266	CC	41921081	11/03/2019	Empleado Público
8085	M736480	CC	1130679679	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736481	CC	16757959	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736483	CC	1144163921	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736484	CC	34513001	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341863	CC	29540441	7/08/2017	Empleado Público
8085	M706616	CC	31936566	29/07/2017	Empleado Público
8085	M736486	CC	29125293	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736487	CC	6463176	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736488	CC	14238771	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736489	CC	29360513	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736490	CC	1130620798	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736491	CC	66651584	24/06/2013	Empleado Público
8085	M3038207	CC	36382924	11/03/2019	Empleado Público
8085	M736492	CC	16702046	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2717402	CC	1107093196	11/07/2018	Empleado Público
8085	M736496	CC	10025064	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736497	CC	31918287	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2060533	CC	4617496	7/08/2017	Empleado Público
8085	M736498	CC	66982475	24/06/2013	Empleado Público
8085	M2341857	CC	1113038879	7/08/2017	Empleado Público
8085	M3060130	CC	67039949	8/04/2019	Empleado Público
8085	M736500	CC	38889174	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736501	CC	66874796	24/06/2013	Empleado Público
8085	M736502	CC	76267878	24/06/2013	Empleado Público

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



Monitoreo Alta Portal de la Entidad

Empleado Público	280
No aplica-Contratistas	13
Total Registrados	293

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019

Monitoreo de Avance Actualización de Bienes y Rentas

SI	229
NO	64
Ultima actualización	
2013	1
2016	2
2017	11
2018	68
2019	150

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



Consulta Servidores Públicos x Experiencia de la Entidad

Sector	Experiencia Reportada	No. Funcionarios
Sector Salud	AGESOC	1
Sector Salud	AMBULANCIAS BASICAS Y MEDICALIZADAS (SAMI)	1
Sector Salud	APAES-REHABILITACION	1
Sector Salud	ASOCIACIÓN SIMA	1
Sector Salud	ARL SURA	1
Sector Salud	ASODAGUA	1
Sector Salud	ASOSALUD	1
Sector Salud	ATARDECER DE LOS AÑOS	1
Sector Salud	CENTRO DE EXPERTOS PARA LA ATENCIÓN INTEGRAL CEPAIN	1
Sector Salud	CENTRO MEDICO IMBANACO DE CALI S.A.	1
Sector Salud	CICLO VITAL COLOMBIA	4
Sector Salud	CLINICA COMFENALCO VALLE	1
Sector Salud	CLINICA CRUZ VERDE	1
Sector Salud	CLINICA DE OCCIDENTE	1
Sector Salud	COLSANITAS MEDICINA PREPAGADA	1
Sector Salud	CLINICA SAN JOSE DE DAPA	1
Sector Salud	COOMEVA EPS	1
Sector Salud	COMFANDI	1
Sector Salud	DASALUD PUTUMAYO	1
Sector Salud	COOP. DE TRABAJO ASOCIADO - PRESTADORES DE SERV. PROF.	1
Sector Salud	CTCONTACT	1
Sector Salud	EJERCITO NACIONAL DE COLOMBIA	1
Sector Salud	E.S.E HOSPITAL MENTAL FILANDIA QUINDIO	1
Sector Salud	ENDOSALUD DE OCCIDENTE S.A.	2
Sector Salud	EPS SURA	1
Sector Salud	ESE HOSPITAL LOCAL DE CANDELARIA	1
Sector Salud	GRUPO MENTE SANA	1
Sector Salud	FUNSABIAM	1
Sector Salud	FUNDACIÓN VALLE DEL LILI	1
Sector Salud	FUNDACION SALUD Y SER	1
Sector Salud	FUNDACION IDEAL "JULIO H. CALONJE"	1
Sector Salud	HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL	5
Sector Salud	HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS	1
Sector Salud	HOSPITAL KENNEDY E.S.E	1
Sector Salud	HOSPITAL RAUL OREJUELA BUENO	1
Sector Salud	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE HONDA	1
Sector Salud	HOSPITAL SANTANDER EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	1
Sector Salud	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE ESE	3
Sector Salud	HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIV. DEL VALLE	190
	Experiencia Laboral	103
	N/A	6
	Experiencia Profesional	37
	Experiencia Profesional Relacionada	25
	Experiencia Relacionada	19

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



Consulta Funcionarios x Formación Académica de la Entidad

Total Servidores que reportaron	292
AUXILIAR DE CONTABILIDAD Y SECRETARIADO	2
BACHILLER TECNICO COMERCIAL	34
BACHILLER ACADEMICO	179
MAESTRO BACHILLER	3
BACHILLER NORMALISTA	1
BACHILLER	73
NIVEL ACADEMICO	
Especializacion	68
Maestría	6
Profesional	87
Técnica profesional	17
Tecnológica	6

DISCIPLINA	No.Funcion.
ADMINISTRACION DE EMPRESAS	3
ADMINISTRACION FINANCIERA	1
COMUNICACION SOCIAL - PERIODISMO	1
CONTADURIA PUBLICA	12
DERECHO	4
ENFERMERIA	23
ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE SALUD	5
ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE SALUD	1
ESPECIALIZACION EN ADMINISTRACION PUBLICA	1
ESPECIALIZACION EN CONTABILIDAD GERENCIAL	1
ESPECIALIZACION EN CRIMINALISTICA Y CIENCIAS FORENSES	1
ESPECIALIZACION EN DERECHO ADMINISTRATIVO	1
ESPECIALIZACION EN DERECHO DE FAMILIA	1
ESPECIALIZACION EN DERECHO DISCIPLINARIO	1
ESPECIALIZACION EN DOCENCIA PARA LA EDUCACION SUPERIOR	2
ESPECIALIZACION EN EDUCACION EN DERECHOS HUMANOS	1
ESPECIALIZACION EN ENFERMERIA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA	3
ESPECIALIZACION EN FAMILIA	1
ESPECIALIZACION EN GERENCIA AMBIENTAL Y DESARROLLO SOSTENIBLE EMPRESARIAL.	1
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE AUDITORIA INTERNA	1
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL	1
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	2
ESPECIALIZACION EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO	1



DISCIPLINA	No.Funcion.
ESPECIALIZACION EN GERENCIA ESTRATEGICA DE COSTOS	1
ESPECIALIZACION EN GERENCIA FINANCIERA	3
ESPECIALIZACION EN GERENCIA Y AUDITORIA DE LA CALIDAD DE LA SALUD.	1
ESPECIALIZACION EN GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	1
ESPECIALIZACION EN NEUROLOGIA	1
ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA CLÍNICA CON ORIENTACIÓN PSICOANALÍTICA	1
ESPECIALIZACION EN PSIQUIATRIA	23
ESPECIALIZACION EN PSIQUIATRIA DE ENLACE	1
ESPECIALIZACION EN PSIQUIATRIA GENERAL	1
ESPECIALIZACIÓN EN SALUD MENTAL DEL NIÑO Y EL ADOLESCENTE	1
ESPECIALIZACION EN SALUD OCUPACIONAL	1
ESTADISTICA	1
INGENIERIA DE SISTEMAS	1
INGENIERIA INDUSTRIAL	2
MAESTRIA EN EDUCACION :DESARROLLO HUMANO	1
MAESTRIA EN FAMILIA	1
MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD	2
MAESTRIA EN PSICOLOGIA CLINICA	1
MAESTRIA EN SOCIOLOGIA	1
MEDICINA	26
MERCADEO Y NEGOCIOS INTERNACIONALES	1
NUTRICION Y DIETETICA	1
PSICOLOGIA	9
SALUD OCUPACIONAL	1
TECNICA PROFESIONAL ADMINISTRATIVA	1
TECNICA PROFESIONAL EN AUXILIAR DE ENFERMERIA	108
TECNICA PROFESIONAL EN DIBUJO ARQUITECTONICO Y DECORACION	1
TECNICA PROFESIONAL EN TERAPIA OCUPACIONAL	1
TECNOLOGIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	1
TECNOLOGIA EN CONTABILIDAD FINANCIERA	1
TECNOLOGIA EN CONTABILIDAD SISTEMATIZADA	1
TECNOLOGIA EN GESTION EMPRESARIAL	1
TECNOLOGIA EN SISTEMAS	1
TECNOLOGIA EN SISTEMATIZACION DE DATOS	1
TERAPIA OCUPACIONAL	5
TRABAJO SOCIAL	3

Fuente: Sistema de Información y Gestión del Empleo Público -SIGEP. Vigencia 2019



Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral - SEDEL

Es un Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, con aplicabilidad a los empleados públicos de carrera y en período de prueba, como herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

A partir del 1 de febrero de 2019, la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), colocó a disposición de las entidades públicas los procesos de Evaluación del Desempeño Laboral, bajo lo dispuesto en el Acuerdo 617 de 2018, una herramienta informática que facilitará el procedimiento.

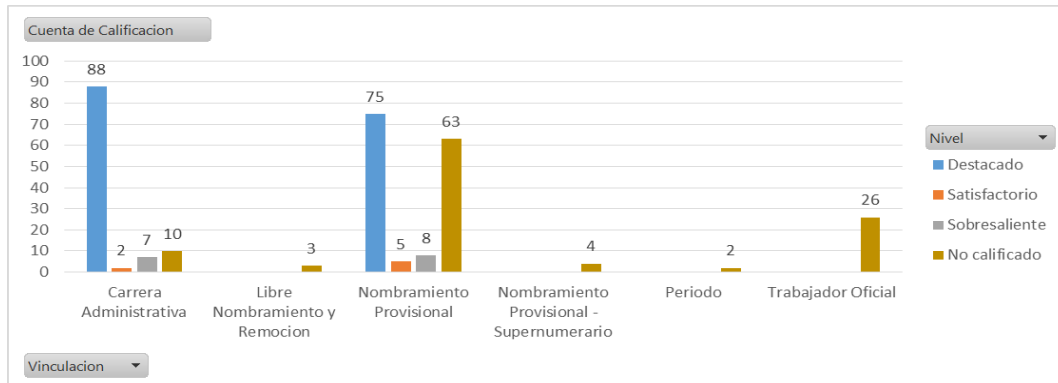
Con este nuevo instrumento y mediante acceso web, el jefe de la unidad de personal o quien haga sus veces, evaluadores y evaluados, podrán realizar las gestiones propias del proceso de evaluación, como lo son el registro de dependencias, las metas para la vigencia, la asociación de evaluadores y evaluados a cada dependencia, el registro de los compromisos laborales y las competencias comportamentales para cada evaluado.

Período De Calificación 01/02/2016 AL 31/01/2017

Cuenta de Calificación	Etiquetas de columna	Destacado	Satisfactorio	Sobresaliente	No calificado	Total general
Carrera Administrativa		88	2	7	10	107
Libre Nombramiento y Remoción					3	3
Nombramiento Provisional		75	5	8	63	151
Nombramiento Provisional - Supernumerario					4	4
Periodo					2	2
Trabajador Oficial					26	26
Total general		163	7	15	108	293

Vigencia	Funcionarios de Carrera Administrativa	No. funcionarios evaluados	CALIFICACION FUNCIONAL			
			Menor o Igual al 65% NO SATISFACTORIO	Mayor al 65% y menor al 80% SATISFACTORIO	Mayor o igual al 80% y menor que 95% DESTACADO	Mayor o igual al 95% SOBRESALIENTE
2016-2017	107	185	0	7	163	15

Fuente: Elaboración propia Oficina Gestión de Talento Humano. Vigencia 2017



Fuente: Elaboración propia Oficina Gestión de Talento Humano. Vigencia 2017

Periodo De Calificación 01/02/2017 AL 31/01/2018

II. INFORMACIÓN OPERACIONAL

Indicador	Periodo	Registro de Resultados			
		NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	DESTACADO	SOBRESALIENTE
META		0-65% NO SATISFACTORIO	65% - 89% SATISFACTORIO	90% - 100% DESTACADO	95% ... + Factores SOBRESALIENTE
ANUAL		0,0%	0,0%	52,2%	47,7%
LINEA DE BASE		0,0%			



ANÁLISIS DE RESULTADOS

El 100% del personal es competente, de acuerdo con la Evaluación del desempeño del año 2018 arrojó como resultado que el 47,7% de los funcionarios tiene un desempeño Laboral SOBRESALIENTE, el 52,2% de los funcionarios tiene un nivel de desempeño DESTACADO, no se presento casos de funcionarios en un nivel SATISFACTORIO, ni NO SATISFACTORIO.

En promedio los resultados de competencia alcanzada por los funcionarios es de 94,45%

Vigencia	Funcionarios de Carrera Administrativa	No.funcionarios evaluados	CALIFICACION FUNCIONAL			
			Menor o Igual al 65% NO SATISFACTORIO	Mayor al 65% y menor al 80% SATISFACTORIO	Mayor o igual al 80% y menor que 95% DESTACADO	Mayor o igual al 95% SOBRESALIENTE
2017-2018	103	95	0	0	45	50

Fuente: Elaboración propia Oficina Gestión de Talento Humano. Vigencia 2018



Período De Calificación 01/02/2018 AL 31/01/2019

Período de Prueba empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa provistos mediante Convocatoria No.426/2016

Siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el período anual 2019-2020 establecido en norma para la aplicación de la EDL de los servidores de carrera administrativa se encuentra establecido como se relaciona en las siguientes fases:

- ✓ Concertación de Compromisos: 01-02-2019 a 21-02-2019
- ✓ Seguimiento: 01-02-2019 a 31-01-2020
- ✓ Evaluación parcial primer semestre: 01-02-2019 a 31-07-2019
- ✓ Calificación parcial semestral: 01-08-2019 a 23-08-2019
- ✓ Evaluación parcial segundo semestre: 01-08-2019 a 31-01-2020
- ✓ Calificación Definitiva: 01-02-2020 al 21-02-2020

De acuerdo a lo anterior, durante la presente vigencia se presentó la provisión de los empleos pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa, pertenecientes a la planta de cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., ofertados en la Convocatoria No.426/2016, por lo anterior se presentó un período atípico de EDL por inicio en período de prueba, para la provisión de los empleos ofertados en la OPEC. A continuación se relaciona la calificación parcial del período anual 2019-2020.

Vigencia	Funcionarios de Carrera Administrativa	No.funcionarios evaluados	Evaluacion ordinaria	Evaluacion en Periodo de Prueba	CALIFICACION FUNCIONAL			VALOR CUALITATIVO			
					Menor o Igual al 65% NO SATISFACTORIO	Mayor al 65% y menor al 90% SATISFACTORIO	Mayor o igual al 90% SOBRESALIENTE	Bajo	Aceptable	Alto	Muy Alto
2018-2019		181	84	97	1	8	172	1	5	137	38

Fuente: Elaboración propia Oficina Gestión de Talento Humano. Vigencia 2019

REFORMA ADMINISTRATIVA

Estudio de Cargas de Trabajo

Durante la vigencia 2013 la Pontificia Universidad Javeriana Cali, realizó la medición de cargas de trabajo haciendo uso de la metodología sugerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, dando como resultado:



- ✓ Definición de estándares y cargas de trabajo de los cargos estudiados
- ✓ Tiempo total en horas hombre en el mes de cada tarea distribuido por niveles y denominación del empleo.
- ✓ Cantidad de productos generados por el proceso día-mes.
- ✓ Total personal requerido por nivel y denominación del empleo y total personal requerido en la dependencia.

Este estudio arrojó una planta de 275 empleos que involucra una redistribución funcional y la reorganización de procesos.

Planta de Cargos proyectada con 292 empleos

Se realizó el análisis de los resultados presentados por la Universidad Javeriana por cada dependencia donde se revisaron las situaciones especiales como son:

- ✓ Personal Pre-pensionado
- ✓ Personal incapacitado por más de 150 días
- ✓ Acuerdos laborales:
- ✓ Rediseño funcional y de procesos
- ✓ Este análisis dio como resultado una planta de 305 empleos

En reuniones del comité de gerencia se revisaron las diferentes situaciones presentadas por las dependencias y se determinó una planta de cargos ideal con 289 empleos la cual cuenta con una viabilidad financiera para las vigencias 2013 y 2014.

Con el fin de crear espacios de participación de todos los procesos institucionales se realizaron nueve (9) reuniones de socialización citadas por el Gerente del Hospital, además de las realizadas al interior de cada dependencia que lo consideró necesario, los funcionarios plantearon sus puntos de vista y solicitudes las cuales fueron revisadas por el Comité de Gerencia reunión a la cual asistieron los líderes de programa de las dependencias, logrando determinar la planta de 292 empleos con viabilidad financiera para la vigencia 2013 y 2014, la cual se presentará ante la H. Junta Directiva para su aprobación.

La planta de cargos tiene proyectados 14 empleos de carácter temporal, de los cuales es necesario analizar los casos:

- ✓ Cargo de Enfermero, Código 243-03, se proyectan 20 empleos, de los cuales uno (1) sería de carácter temporal perteneciente al programa de inimputables-Sala 9.
- ✓ Cargo Profesional Universitario Área Salud-Terapeuta, Cód. 237-02, proyectados seis (6) empleos, de los cuales uno (1) sería de carácter temporal perteneciente al programa de inimputables-Sala 9



- ✓ Cargo Profesional Universitario-Trabajo Social, Cód. 219-02, Se proyectan dos (2) empleos de los cuales uno (1) quedaría como empleo de carácter temporal debido a que este cargo se encuentra ligado al programa de inimputables-Sala 9.
- ✓ Cargo Profesional Universitario-Rehabilitación, Cód. 219-02, Se proyecta un (1) empleo de carácter temporal debido a que esta actividad se presenta actualmente como un valor agregado al servicio de Hospitalización, en la medida en que los servicios sean ofertados y se garantice que este servicio presenta un equilibrio financiero puede revisarse para ser llevado a planta fija.
- ✓ Cargo Profesional Universitario - Psicología, Cód. 219-02, proyectados un (1) empleo de seis (6) horas, dos (2) empleos de ocho (8) horas en planta fija y uno de (8) ocho horas y uno (1) de seis (6) que sería de carácter temporal con los cuales se pretende el aumento de cobertura y dar cubrimiento al programa de inimputables-Sala 9.
- ✓ Cargo de Auxiliar Área Salud Cód. 412-05 para el que se proyectan 107 empleos:

Los empleos requeridos para el funcionamiento y el cumplimiento de los acuerdos, es de 88 empleos, se adicionan seis (6) empleos para refuerzo en las salas con el fin de cubrir aumento en la demanda, garantizar la calidad en la prestación de los servicios asistenciales y dar cumplimiento al Plan de Desarrollo Institucional, estos quedarían en planta fija; Para el reemplazo de vacaciones del personal titular de estos empleos de planta fija, se ha venido vinculando el personal en siete (7) empleos de carácter temporal, a pesar de que la figura jurídica que más se adapta al reemplazo en vacancia temporal por vacaciones o licencias es el de supernumerario, sin embargo, debido a que el requerimiento es de diez meses al año aproximadamente para cada uno de estos reemplazos, se decidió adicionarlos a la planta fija garantizando de esta manera el cumplimiento de las competencias del personal requerido. Además, se requieren seis (6) empleos para cubrimiento del programa inimputables, los cuales quedarán en planta de carácter temporal.

Supernumerarios

Con el fin de cubrir las vacaciones o licencias del personal, en el cálculo del presupuesto de Mano de Obra se apropiará un recurso que garantice la continuidad de los servicios y un tipo de vinculación laboral que protege los derechos y garantías mínimas de los trabajadores.

Decreto 1042 de 1978

"(...)

"Artículo 83.-Para suplir las vacancias temporales de los empleados públicos en caso de licencia o vacaciones, podrá vincularse personal supernumerario.

"También podrán vincularse supernumerarios para desarrollar actividades de carácter netamente transitorio.



"En ningún caso la vinculación de un supernumerario excederá el término de tres meses, salvo autorización especial del gobierno cuando se trate de actividades que por su naturaleza requieran personal transitorio por períodos superiores.

"La remuneración de los supernumerarios se fijará de acuerdo con las escalas de remuneración establecidas en el presente decreto, según las funciones que deben desarrollarse.

"Cuando la vinculación de personal supernumerario no exceda el término de tres meses, no habrá lugar al reconocimiento de prestaciones sociales. Sin embargo, las entidades deberán suministrar al personal supernumerario atención médica en caso de enfermedad o accidente de trabajo.

"La vinculación de supernumerarios se hará mediante resolución administrativa en la cual deberá constar expresamente el término durante el cual se prestarán los servicios y la asignación que vaya a pagarse".

Aprobación por Junta Directiva

El estudio técnico de Reforma Administrativa realizado por el equipo referido, concluyó la necesidad de hacer un replanteamiento en la estructura integral (administrativo-asistencial), que dé respuesta a los retos que impone el Sistema de Seguridad Social en Salud en Colombia.

Por lo anterior, la Junta Directiva del HDPUV consideró la necesidad de redefinir la Estructura Orgánica de la Institución, que diera cumplimiento a la normatividad, garantice la funcionalidad, eficiencia, economía y celeridad de los procesos. Se fijó la Planta de Cargos con 278 empleos en Planta Fija y 14 empleos en la Planta de carácter Temporal.

Mediante Acuerdo N° 012 de Septiembre 30 de 2013 "Por el cual se modifica y aprueba la Nueva Planta de Personal del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E y se dictan otras disposiciones", se modifica la Planta de Personal y Asignaciones del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E, a partir del 01 de Noviembre de 2013, en la cual los niveles Profesional, Técnico y Asistencial serán de planta global.

COD. Dcto 785 2005	DENOMINACION DE LOS CARGOS DECRETO 785 DE 2005	Proyecto Reforma		% por Cargo
		No. Carg.	Hra. Dia	
CREACIÓN DE CARGOS				
NIVEL PROFESIONAL				
290-21	LÍDER DE PROGRAMA	1	8	1,5%
243-4	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2	16	3,0%
219-03	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	4	32	6,0%
	SUBTOTAL	7	56	10,4%
NIVEL TECNICO				
367-01	TECNICO ADMINISTRATIVO	1	8	1,5%
	SUBTOTAL	1	8	1,5%
NIVEL ASISTENCIAL				



425-06	SECRETARIO EJECUTIVO	1	8	1,5%
407-02	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	8	1,5%
480-03	CONDUCTOR	1	8	1,5%
	SUBTOTAL	3	16	4,5%
SUBTOTAL - ADMINISTRACIÓN		11	80	16,4%

NIVEL PROFESIONAL				
213-08	MEDICO ESPECIALISTA	12	96	29,9%
213-08	MEDICO ESPECIALISTA	5	6	
213-08	MEDICO ESPECIALISTA	3	12	
242-06	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	1	8	1,5%
243-03	ENFERMERO	4	32	6,0%
237-02	PROF. UNIV. AREA SALUD (TERAPISTA)	2	16	3,0%
237-02	PROF. UNIV. AREA SALUD (Rehabilitación)	1	8	1,5%
219-02	PROF.UNIV (Trabajo Social y Salud Ocupacional)	2	16	3,0%
219-02	PROF.UNIV (Psicologo)	3	24	4,5%
219-02	PROF.UNIV (Psicólogo)	1	6	1,5%
	SUBTOTAL	34	224	50,7%
NIVEL TECNICO				
367-01	TECNICO Área Salud	1	8	1,5%
	SUBTOTAL	1	8	1,5%
NIVEL ASISTENCIAL				
412-05	AUXILIAR ÁREA SALUD	19	152	28,4%
412-04	AUXILIAR ÁREA SALUD	1	8	1,5%
412-04	AUXILIAR ÁREA SALUD (TO Urg.Med)	1	8	1,5%
	SUBTOTAL	21	168	31,3%
SUBTOTAL - PRESTACIÓN DE SERVICIOS		56	400	83,6%
TOTAL NUEVOS CARGOS EN PLANTA		67	480	100,0%

Fuente: Elaboración propia Oficina de Gestión de Talento Humano. Corte septiembre 2013

Dicho acuerdo establece en su Artículo Tercero: "Facultase al Gerente para que en un término de seis meses siguientes a la entrada en vigencia del presente acuerdo ajuste la Estructura Orgánica, los procesos y procedimientos institucionales a la nueva Planta de Cargos aprobada".

Igualmente, expresa en su Artículo Quinto: "Facultase al Gerente para que modifique el manual de funciones de la nueva planta de cargos aprobada de acuerdo a la Ley y el reglamento"



Implementación de La Reforma Administrativa

Con Resolución No. 667 del 30 de septiembre de 2013, *“Por el cual se crean funciones a nuevos cargos y se ajusta el Manual Específico de Funciones y de Competencia Laborales para los empleos de planta de personal del HDPUV”*, creados con acuerdo No. 012 de septiembre 30 de 2013.

Entre el día 01 al 14 de octubre se realiza la revisión de las Historias Laborales de todos los funcionarios de carrera administrativa y se elaboró el estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo.

Con Resolución No. 736 del 4 de octubre, *“por medio de la cual se incorporan los servidores públicos del HDPUV a la planta de personal”* se resuelve incorporar a partir del 01 de noviembre de 2013, el personal de carrera administrativa, los funcionarios con encargatura aprobada previamente por la CNSC, los funcionarios con nombramiento provisionales aprobados previamente por la CNSC.

Con Resolución No. 752 de octubre 7 de 2013 Por medio de la cual se ordena la publicación del estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo y se establece el instructivo en materia de verificación transitoria de empleos de carrera a través de la figura de encargo y para el trámite de reclamaciones relacionadas.

Con oficio SA-TH-25-1735-13 de fecha 15 de octubre de 2013, se realiza solicitud de autorización para 48 nombramientos provisionales en vacancia definitiva en planta fija del HDPUV.

Con oficio SA-TH-25-1680-13 de fecha 15 de octubre de 2013, se realiza solicitud de autorización para proveer 14 empleos en planta de carácter temporal del HDPUV.

Con oficio de fecha 22 de octubre de 2013 se remite al DAFP la solicitud de concepto frente a la vinculación del cargo de Secretaria Ejecutiva como de Libre Nombramiento y Remoción.

Se recibieron dos reclamaciones, las cuales se revisaron y se dio respuesta por parte de la gerencia, al no ser procedente la modificación del estudio éste quedó en firme.

Con Resolución No. 758 del 22 de octubre se modifico el estudio de verificación de requisitos para otorgamiento de encargo para el empleo de Líder de Programa de Intervención Social y Comunitaria debido a que el funcionario con derecho a encargo manifestó por escrito la no aceptación de dicho encargo, por lo cual se modificó el estudio, otorgando el derecho al encargo al segundo de la lista.

Durante la vigencia 2019, se hace necesario la actualización del sistema de gestión dentro de la entidad, de acuerdo a los criterios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) requerido a nivel territorial bajo el Decreto 1499 de 2017 con la implementación de la política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos. DAFP, 2018.



Así mismo, el Decreto 1227 de 2005 en su artículo 95 alude sobre las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

La composición del estudio técnico, conforme los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, en su Guía de rediseño para entidades del orden territorial, (junio, 2018), debe contener unos elementos básicos tales como marco legal; análisis externo; análisis interno; Redefinición del Modelo de Operación; Estructura u Organización Interna; Perfiles y Cargas de Trabajo; Planta de Personal, análisis financiero y Manual de Funciones y Competencias Laborales.

Una vez culminado el proceso de rediseño podrá responder de manera adecuada a los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en el área de acuerdos institucionales.

[Anexo: Acuerdo No. 012 de septiembre 30 de 2013](#)



MATRIZ DE RIESGOS PERTINENTES DEL SISTEMA GESTIÓN DE CALIDAD Hospital
Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle - Gestión De Talento Humano

Identificación del Riesgo

IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO					VALORACIÓN INICIAL		
PROCESO	RIESGO IDENTIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSA DE LA FALLA	EFEECTO DE LA FALLA POTENCIAL	PROBABILIDAD	IMPACTO	ÍNDICE DE CRITICIDAD INICIAL
TALENTO HUMANO	Vincular personal sin cumplimiento de perfil y requisitos necesarios para el cargo	Vinculación de personal sin el cumplimiento del perfil. Vinculación de personal sin el cumplimiento de los requisitos.	Vinculación de personal por recomendación de grupos de presión Urgencia de vinculación de personal sin cumplimiento de requisitos procesos misionales No aplicación del procedimiento de ingreso y de la lista de chequeo	Ejecución deficiente de funciones Incidentes y eventos adversos Incumplimiento de objetivos institucionales	Improbable	2 Moderado	3 6
	Presentación de informes a entidades externas con extemporaneidad	Informes que se presentan con posterioridad al tiempo establecido legalmente	No hay claridad frente a qué informes regulares se deben presentar a los entes de control y en qué fechas	Sanciones	Improbable	2 Mayor	4 8
	Falta de cobertura en salud y seguridad social	No realizar la afiliación al sistema general de seguridad social al ingreso de un trabajador o no reportar la novedad de traslado o retiro cuando ésta ocurra.	Insuficiente control de registro de novedades	No cobertura de servicios de seguridad social al trabajador. Sanciones moratorias asumir costos individuales por evento o asumir responsabilidad de secuelas en caso de presentarse. Traumatismos en tramites pensionales para el trabajador. Procesos de carácter disciplinario y afectación al proceso de carrera de los funcionarios	Probable	4 Menor	2 8
	Liquidación inadecuada de la nómina	Reproceso en la liquidación de nómina por falta de oportunidad en el reporte de la información de novedades	falta de oportunidad en la entrega de las novedades de las diferentes áreas	Pago de salarios incompletos, falta de oportunidad en la liquidación de la nómina, insatisfacción de los Funcionarios	Improbable	2 Menor	2 4
	No mejorar las competencias del personal	las actividades planeadas en el PIC no se ejecutan según lo planificado	Ejecución parcial de PIC Falta colaboración de los Líderes en la programación de su personal a cargo, la metodología para la resolución de problemas de equipos de trabajo no es muy clara. Exigencia de los funcionarios de que las capacitaciones se realicen en horario laboral. Falta de Oportunidad y realización inadecuada en la Evaluación de Desempeño	No mejora en la eficiencia de los procedimientos y el no cumplimiento de metas institucionales Eventos adversos e insatisfacción de los usuarios Procesos de carácter disciplinario y afectación al proceso de carrera de los funcionarios	Probable	4 Moderado	3 12
	No gestionar los riesgos laborales identificados	Que no se gestionen los riesgos laborales identificados en la matriz Identificación de Peligros, evaluación y valoración de Riesgos	No se realiza entrenamiento en los puestos de trabajo en el área asistencial. No se realiza capacitación en el protocolo de manejo de la agitación psicomotriz. Falta de adherencia de los protocolos institucionales No se realiza el análisis de accidentes de trabajo por parte de los líderes	Accidentes de trabajo Aumento de incapacidades médicas Evento adverso e insatisfacción del usuario Deterioro de la imagen institucional	Probable	4 Moderado	3 12
	Errores en la liquidación de la nómina para favorecimiento de terceros	Liquidar la nómina de favoreciendo a un funcionario	Reporte incorrecto de horas extras Falta de verificación por parte del líder de Programa de las horas extras certificadas Falta de apropiación del código de integridad de la institución	Sanciones Deficit presupuestal	Rara vez	1 Moderado	3 3

VALORACIÓN INICIAL DE RIESGOS

53

Fuente: Elaboración propia Oficina de Gestión de Talento Humano. Vigencia 2019



Evaluación después de Controles

EVALUACIÓN DESPUÉS DE CONTROLES							RESPUESTA A LOS RIESGOS		
¿EXISTEN CONTROLES?	CONTROLES ACTUALES	PROBABILIDAD	IMPACTO	ÍNDICE DE CRITICIDAD FINAL	CALIFICACIÓN DEL RIESGO	EVALUACIÓN FINAL DEL CONTROL	ZONA DE RIESGO	ACCIONES RECOMENDADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA Y ACCIÓN
SI	Existe un manual de funciones que establece los perfiles de ley y de la institución. Procedimiento documentado de Ingreso. Formato de Requisitos de Ingreso	Improbable	2	Moderado	3	6	MEDIO	DEFICIENTE	RIESGO DE SEGUIMIENTO REDUCIR EL RIESGO Continuar con los controles existentes Establecer que el proceso de selección de personal para cubrimiento de novedades sea realizado por una entidad externa que soporte la solicitud de manera inmediata Crear un micrositio en la página Web para el proceso de GTH, donde se pueda publicar las necesidades de personal y los requisitos de ingreso.
SI	Existe una matriz en excel que contiene los informes legales de todas las áreas	Improbable	2	Mayor	4	8	MEDIO	DEFICIENTE	RIESGO DE SEGUIMIENTO REDUCIR EL RIESGO Actualizar la Matriz de informes que se deben rendir a los entes de control
SI	Registro manual de la afiliación, control complementado por Nómina (Consulta afiliados BDUA-Fosyga), (Registro único de afiliados RUAF-sispro)	Probable	4	Menor	2	8	MEDIO	DEFICIENTE	RIESGO DE SEGUIMIENTO REDUCIR EL RIESGO Implementar un formato para la verificación periódica y aleatoria del estado de afiliación a la seguridad social de los funcionarios y al 100% de los funcionarios que ingresaron en el mes y los que han realizado traslado
SI	Procedimiento liquidación nomina, fecha límite entrega de reporte de novedades por los jefes o responsables de área	Improbable	2	Menor	2	4	MEDIO	DEFICIENTE	RIESGO DE SEGUIMIENTO REDUCIR EL RIESGO Continuar con los controles existentes
SI	Procedimiento documentado de evaluación desempeño-Capacitación en la metodología a líderes-Socialización de marco normativo	Probable	4	Moderado	3	12	MEDIO	DEFICIENTE	RIESGO DE SEGUIMIENTO REDUCIR EL RIESGO Capacitar a los evaluadores en el procedimiento de EDL haciendo énfasis en el Plan de Mejoramiento Individual Formular el PIC con base en los requerimientos de Acreditación, Habilitación y lo identificados en los planes de Mejoramiento Individual (ALINEAR CON LOS ESTANDARES DE ACREDITACIÓN 106, garantizar competencias del personal que ingresa TH4, 108 Educación y Capacitación TH6 Y 109 Evaluación de competencias y desempeño TH7)
SI	Solicitud de los Planes de Capacitación por Áreas y PAES a los Líderes de Proceso-Flexibilidad temas y alternativas de capacitación-Utilización de expertos Institucionales	Probable	4	Moderado	3	12	MEDIO	DEFICIENTE	RIESGO DE SEGUIMIENTO REDUCIR EL RIESGO Establecer un procedimiento documentado de entrenamiento en los puestos de trabajo por cada proceso
SI	Procedimiento liquidación nomina, fecha límite entrega de reporte de novedades por los jefes o responsables de área	Rara vez	1	Moderado	3	3	BAJO	DEFICIENTE	RIESGO CONTROLADO REDUCIR EL RIESGO Continuar con los controles existentes Capacitación en el Código de Integridad

VALORACIÓN FINAL DE RIESGOS

53

Fuente: Elaboración propia Oficina de Gestión de Talento Humano. Vigencia 2019



Seguimiento al Plan de Acción

ZONA DE RIESGO	ACCIONES RECOMENDADAS	DESCRIPCIÓN DE LA ESTRATEGIA Y ACCIÓN	SOCIALIZACION DE LOS RIESGOS	CUMPLIMIENTO AL PLAN DE ACCION MAYO 2019	CUMPLIMIENTO AL PLAN DE ACCION NOVIEMBRE 2019
RIESGO DE SEGUIMIENTO	REDUCIR EL RIESGO	Continuar con los controles existentes Establecer que el proceso de selección de personal para cubrimiento de novedades sea realizado por una entidad externa que soporte la solicitud de manera inmediata Crear un micrositio en la pagina Web para el proceso de GTH, donde se pueda publicar las necesidades de personal y los requisitos de ingreso.	Se socializo y se verificó lista de asistencia	Se reportó a concursos de la CNSC 134 empleos vacantes las listas de elegibles fueron publicadas en diciembre de 2018. Se continua realizando los controles pertinentes. Pendiente realizar el micrositio en la pagina Web	Se evidencia que se reportan a la CNSC todos los empleos que quedan vacantes . Continua pendiente lo del sitio web.
RIESGO DE SEGUIMIENTO	REDUCIR EL RIESGO	Actualizar la Matriz de informes que se deben rendir a los entes de control	Se socializó y se verificó lista de asistencia.	Se remito por parte de Control Interno la Matriz de informes a los entes de control los cuales se estan cumpliendo con oportunidad	Se verifica que se cumple con la matriz de informes y a la fecha todos han sido rendidos con oportunidad.
RIESGO DE SEGUIMIENTO	REDUCIR EL RIESGO	Implementar un formato para la verificación periodica y aleatoria del estado de afiliación a la seguridad social de los funcionarios y al 100% de los funcionarios que ingresaron en el mes y los que han realizado traslado	Se socializó y se verificó lista de asistencia.	La información de afiliación del funcionario se sistematiza y se archiva en la carpeta del funcionario. Igualmente las afiliaciones se realizan a través de los portales de ARL COLMENA, EPSs y FONDO DE PENSIONES. El Hospital puede consultar a través de los portales en tiempo real la afiliación de los funcionarios	Se verifica que La información de afiliación del funcionario se continua sistematizando y se archiva en la carpeta del funcionario. Igualmente las afiliaciones se continuan realizando a través de los portales de ARL COLMENA, EPSs y FONDO DE PENSIONES. El Hospital puede consultar a través de los portales en tiempo real la afiliación de los funcionarios
RIESGO DE SEGUIMIENTO	REDUCIR EL RIESGO	Continuar con los controles existentes	Se socializó y se verificó lista de asistencia.	Se tiene establecido una fecha de corte para el reporte de las novedades con el fin de que el pago se realice con oportunidad.	Se continuan con los controles existentes y las novedades son reportadas con oportunidad.
RIESGO DE SEGUIMIENTO	REDUCIR EL RIESGO	Capacitar a los evaluadores en el procedimiento de EDL haciendo énfasis en el Plan de Mejoramiento Individual Formular el PIC con base en los requerimientos de Acreditación, Habilitación y lo identificados en los planes de Mejoramiento Individual (ALINEAR CON LOS ESTANDARES DE ACREDITACIÓN 106, garantizar competencias del personal que ingresa TH4, 108 Educación y Capacitación TH6 Y 109 Evaluación de competencias y desempeño TH7)	Se socializó y se verificó lista de asistencia.	Se realizó capacitación a los evaluadores con énfasis en Plan de Mejoramiento Individual. Se está adelantando la formulación del PIC con base en los criterios de Acreditación.	Se verifica que se cuenta con un PIC que esta alineado con los estandares de acreditación con los requerimientos de habilitación y de los planes de mejoramiento individual.
RIESGO DE SEGUIMIENTO	REDUCIR EL RIESGO	Establecer un procedimiento documentado de entrenamiento en los puestos de trabajo por cada proceso	Se socializó y se verificó lista de asistencia.	Se está adelantando el procedimiento de entrenamiento por proceso.	Se verifica que se cuenta con un manual de entrenamiento por cada empleo y se verifica que al ingreso del personal se realice el entrenamiento de conformidad con el manual.
RIESGO CONTROLADO	REDUCIR EL RIESGO	Continuar con los controles existentes Capacitación en el Código de Integridad	Se socializó y se verificó lista de asistencia.	Se actualizó el código de integridad y se socializó en el 2018 y se continua con los controles tales como el reporte por parte del Jefe inmediato.	Se verifica que se realizaron actualizaciones al código de integridad y fueron socializados en la feria de la excelencia llevada a cabo en julio 30 y agosto 1 y 2 de 2019.

Fuente: Elaboración propia Oficina de Gestión de Talento Humano. Vigencia 2019

Caracterización de los Servidores

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., en asocio con la Caja de Compensación Comfenalco Valle del agente, realizó durante la vigencia 2016 un estudio socio demográfico de la población, la información ha sido actualizada anualmente mediante la evaluación



factores de riesgo psicosocial año 2018 y 2019, especificando la información referente a: perfil sociodemográfico, antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores públicos del Hospital que accedieron a ser parte del tamaño de la muestra como insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos establecida en el Acuerdo No.014 de diciembre 19 de 2018, “Por el cual se fija la Planta de Cargos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., para la vigencia 2019, como se relaciona a continuación:

Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E
Distribucion de empleos por nivel (Decreto 785/2005)

Niveles	Planta Global	Contratista
Directivo	3	
Asesor	4	
Profesional	91	
Técnico	15	
Asistencial	169	
Total	282	

Fuente: Elaboración propia Oficina de Gestión de Talento Humano. Corte enero 2019

Participación de la mujer en los niveles decisorios del
Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E

Niveles	No. Cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	3	2	0.71%	1	0.35%	0	0
Asesor	4	4	1.42%	0	0	0	0
Profesional	91	60	21.28%	27	9.57%	4	1.42%
Técnico	15	10	3.55%	4	1.42%	1	0.35%
Asistencial	169	91	32.27%	76	26.95%	2	0.71%
Total	282	167	59.23%	108	38.29%	7	2.48%

Fuente: Elaboración propia Oficina de Gestión de Talento Humano. Corte enero 2019

Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales

Mediante Resolución No.1167 del 24 de noviembre de 2015 “Por el cual se ajusta el Manual Específico de Funciones y de competencias Laborales para los empleos de Planta de Personal del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.”



Teniendo en cuenta que el manual específico de funciones y de competencias es un instrumento de administración de personal a través del cual se establecen las funciones y las competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de una entidad y los requerimientos exigidos para el desempeño de los mismos y que se constituye en el soporte técnico que justifica y da sentido a la existencia de los cargos en una entidad u organismo, es necesario luego de establecer la planta de personal su actualización, incluyendo además, las normas legales generadas recientemente, como el Decreto 815 de 2018 que actualiza las competencias comportamentales comunes y por niveles, en su guía “Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales” en su versión 2, abril – 2018.

ANEXO UNICO 1. ACUERDO 008 DE ABRIL 30 DE 2019 Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.4.6, modificado por el Decreto 815 de 2018: *“Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios:*

1. *Responsabilidad por personal a cargo.*
2. *Habilidades y aptitudes laborales.*
3. *Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones.*
4. *Iniciativa de innovación en la gestión.*
5. *Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.”*

Tomando como base la información validada del informe del levantamiento de cargas de trabajo, una vez consolidada la planta de personal, se procederá a la construcción del manual de funciones, el cual se fundamentará en la siguiente metodología:

Se realizará un análisis funcional de conformidad con la metodología definida por el DAFP frente a: - Misión de la entidad - Objetivos y funciones de la entidad - Estructura de la entidad - Procesos definidos por la entidad (estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación y seguimiento) para el cumplimiento de las funciones y el logro de los objetivos. - Planta de Personal de la institución, que partirá de los resultados que se obtengan del Estudio de Cargas efectuado

Acuerdos Sindicales

Mediante Resolución No.509 del 13 de junio de 2018, se reconoce el Acuerdo Colectivo de Trabajo entre el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E y la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia “Anthoc” y la Asociación Sindical de Trabajadores del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle “Asositrapsi”. (2018-2020).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG

Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano



La Matriz GETH es una herramienta (Excel) de autodiagnóstico que permite a las entidades valorar el estado de la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Permite también identificar el estado de las Rutas de Creación de Valor, que son agrupaciones de temas de Talento Humano que permiten orientar y priorizar la planeación para el avance en los niveles de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano

La herramienta permite establecer los aspectos que debe fortalecer durante la proxima vigencia , de manera que permita orientar la gestión y enfocar los esfuerzos hacia objetivos relevantes para la entidad y para el desarrollo de su talento humano.

A continuación se establecen los resultados de las mediciones año 2018, como se muestra en la siguiente tabla:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	79	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	81
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	82
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	80
		- Ruta para generar innovación con pasión	71
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	81	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	81
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	84
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	78
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	80	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	81
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89



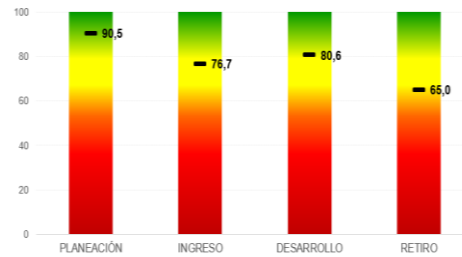
Política Gestión Estratégica del Talento Humano

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

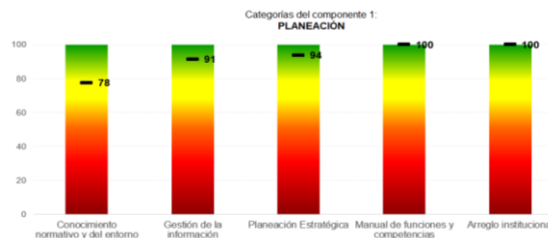
1. Calificación total:



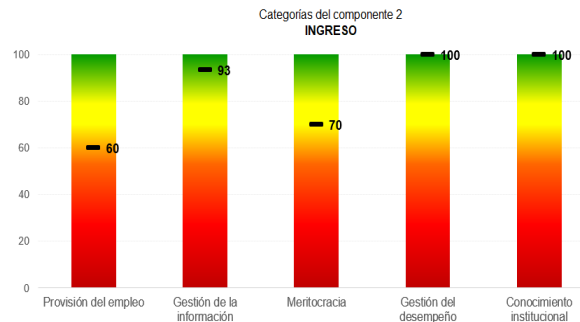
Calificación por componentes: Planeación – Ingreso – Desarrollo – Retiro



Categorías del componente 1 Planeación: Conocimiento normativo y del entorno-Gestión de la Información-Planeación Estratégica-Manual de Funciones y Competencias-Arreglo Institucional

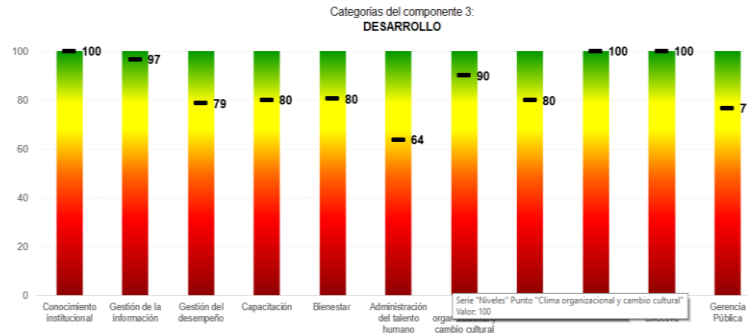


Categorías del componente 2 Ingreso: Provisión del empleo-Gestión de la Información-Meritocracia-Gestión de Desempeño-Conocimiento Institucional

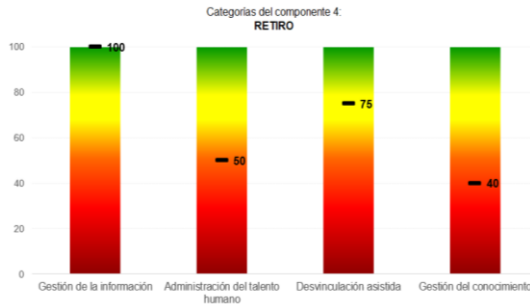




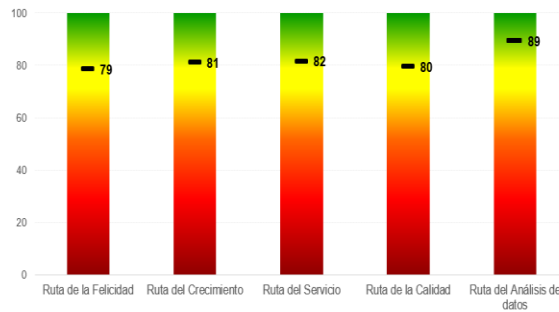
Categorías del Componente 3 Desarrollo: Conocimiento Institucional-Gestión de la Información-Gestión del Desempeño-Capacitación-Bienestar-Administración del Talento Humano-Clima organizacional y cambio cultural-



Categorías del Componente 4 Retiro: Gestión de la Información-Administración del Talento Humano-Desvinculación asistida-Gestión del Conocimiento

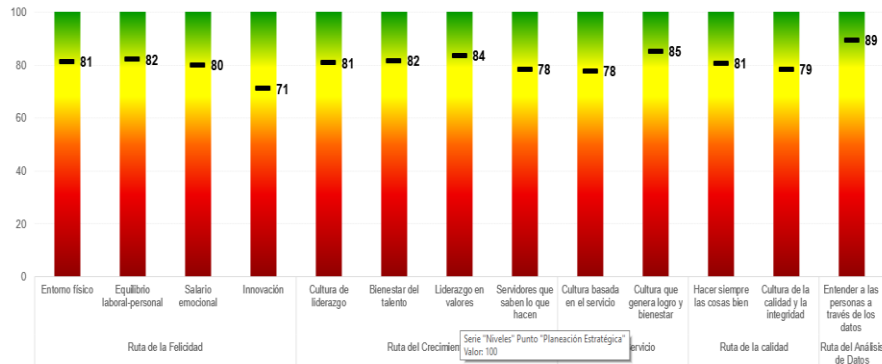


Calificación por Rutas de Creación de Valor: Ruta de la Felicidad-Ruta del Crecimiento-Ruta del Servicio-Ruta de la Calidad-Ruta del Análisis de datos





Desagregación de las Rutas de Creación de Valor



Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2018

RESULTADOS DE LA MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL.

Mecanismo de Evaluación

El Clima Laboral de una organización se define como el conjunto de percepciones globales que el trabajador tiene de la Empresa y de las variables que intervienen en el entorno de su trabajo. La satisfacción laboral es el resultado final que tienen estas variables sobre la persona.

De acuerdo al nivel de satisfacción laboral, encontraremos el grado de participación, cooperación, motivación y producción del empleado más o menos acentuado.

OBJETIVOS

Objetivo General

Identificar el grado de satisfacción de los funcionarios del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle.

Objetivos Específicos

- ✓ Implementar la encuesta brindando una cobertura de participación a un porcentaje significativo de la población de tal manera que se cuente con información representativa.
- ✓ Obtener información relevante para examinar las condiciones de interacción y convivencia dentro de los equipos de trabajo, percepción del desempeño de rol de jefes por parte de los colaboradores y de colaboradores por parte de los jefes, percepción del nivel de compromiso personal y de los otros y el grado de identificación con la institución.
- ✓ Valorar el nivel de satisfacción de la comunidad hospitalaria frente a los actuales programas y acciones proporcionadas desde el área de Bienestar.



- ✓ Integrar la información obtenida para identificar alternativas de mejora y afianzamiento de las acciones de intervención al contexto intralaboral.
- ✓ Hacer un comparativo con los hallazgos de evaluaciones previas, observando la evolución en términos de satisfacción laboral de los funcionarios.

Instrumentos de Medicion

El instrumento utilizado cuenta con dos partes, la encuesta de clima organizacional propiamente dicha y unas preguntas complementarias para evaluar la satisfacción respecto a los programas de Bienestar que implementa actualmente el HDPUV.

La encuesta utilizada fue diseñada, revisada y ajustada, hasta llegar al modelo definitivo que fue utilizada en el proceso evaluativo del año 2014 y 2016 y fue reutilizada en el presente año a fin de facilitar el proceso comparativo de resultados, seguimiento y consecuente mejora continua. La encuesta aborda cuatro (4) variables:

Relaciones e Interacción

Hace referencia al nivel de satisfacción y comodidad que le genera el hacer parte del equipo de trabajo y el tipo de relaciones que ha logrado establecer con los miembros del equipo, incluye la valoración de cómo su propio comportamiento es percibido por el otro en el contexto de la interacción y convivencia laboral.

Liderazgo

Bajo ésta denominación se agruparon cuestiones que buscan identificar que tan a gusto se sienten los colaboradores con la gestión del rol de su jefe, considerando elementos objetivos e indicadores concretos asociados a conductas visibles. Igualmente ésta variable toma en consideración la autoevaluación que el colaborador hace de su actitud y disposición para interactuar con su jefe y la autoevaluación que el jefe hace de sus conductas en acciones como la supervisión y orientación.

Compromiso y Desempeño Organizacional

Esta variable de la encuesta indaga respecto a la percepción de la comunidad hospitalaria en torno a su nivel de compromiso y cumplimiento de la labor y la participación como miembro activo de una comunidad, examinando tanto la percepción del compromiso personal como la que se tiene del compromiso de los otros.

Identificación con la Organización

Se considera importante conocer el nivel general de satisfacción de las personas por hacer parte de la Institución, validando la percepción que las personas tienen respecto al aporte que ésta hace a su proceso de crecimiento personal y profesional.



Las preguntas complementarias para las acciones de Bienestar, tienen como objetivo fundamental calificar el nivel de satisfacción que los programas actuales proporcionan a la comunidad hospitalaria y conocer el tipo de actividades o áreas de necesidad que nuevos programas podrían incluir.

Poblacion Encuestada

Se aplicaron 234 encuesta escritas al personal de la empresa, esta prueba escrita, es la forma más eficiente para recoger la información, en la encuesta participaron todas las áreas de la empresa: Administrativo, Asistencial y Servicios Administrativos con la siguiente distribución:

Área	No.	%
Asistencial	143	61
Administrativo	43	18
Servicios Administrativos	19	8
Sin Datos	29	12
Total	169	100



Fuente: Reporte Evaluación de Clima Organizacional –
Elaborado por Psicóloga Blanca Cecilia Agudelo Bernal - Licencia en Salud Ocupacional 00122005
Fecha: 05/2018

Esta población representa el **75,4%** del total de la población institucional al momento de desarrollo de la evaluación, por lo tanto resulta estadísticamente representativa con un nivel de confianza del 95% y probabilidad de error inferior al 5%.

La población encuestada de acuerdo al tiempo que llevan en la institución, se distribuye como se aprecia a continuación:



Área	Nº	%
Menos de 5 Años	59	25.2%
De 5 a 15 años	81	34.6%
Más de 15 años	85	36.3%
Sin Datos	9	3.8%
Total	234	100%

La heterogeneidad de la población respecto al tiempo de pertenencia a la institución nos permitirá conocer la percepción de los colaboradores sin impacto del tiempo en su vinculación.

RESULTADOS ENCUESTA CLIMA LABORAL

Variable Relaciones e Interacción

Los resultados globales a nivel institucional, respecto a ésta variable señalan que el 88% de las personas se sienten satisfechas “siempre o casi siempre”, por el tipo de relaciones que sostienen con otras personas en la institución. El 12% de los encuestados reporta que nunca o casi nunca se siente satisfecho en torno a los aspectos vinculados con las relaciones y la interacción en el entorno de trabajo.

Frecuencia de Satisfacción por Relaciones e interacción HDPUV



Fuente: Reporte Evaluación de Clima Organizacional –
Elaborado por Psicóloga Blanca Cecilia Agudelo Bernal - Licencia en Salud Ocupacional 00122005
Fecha: 05/2018

Comparativamente por áreas ocupacionales, se detecta que ésta variable asociada a la convivencia e interacción genera mayor insatisfacción en el personal de Servicios Administrativos, donde el 20,2% de los encuestados refiere que nunca o casi nunca, esto constituye una fuente de satisfacción para ellos. (Estos resultados, muy similares a los obtenidos en el 2016, reflejan una disminución del 10 % en el grado de insatisfacción).



Frecuencia de Satisfacción por Relaciones e interacción	HPUV	Administrativo	Asistencial	Servicios Administrativos
1. Siempre	38,5%	40,8%	66,0%	19,1%
2. Casi Siempre	49,6%	49,3%	80,7%	60,6%
3. Casi Nunca	9,4%	8,5%	15,6%	13,8%
4. Nunca	2,5%	1,4%	3,7%	6,4%

Respecto a la autoevaluación propuesta, al examinar cómo las personas creen que se sienten sus clientes internos o externos, como consecuencia de la calidad de trato que se les proporciona, se identifica que la comunidad hospitalaria en general, cree que sus clientes se sienten bien tratados, pues el 98% de los encuestados considera que “siempre o casi siempre” ellos se sienten satisfechos.

Comparativamente entre áreas de desempeño, el área más autocrítica fue la de Servicios Administrativos, la cual percibe que los clientes satisfechos por el trato recibido solo alcanza el 94%, esta proporción supera en un 12% la auto-percepción del grupo en el periodo de evaluación anterior.

Frecuencia de Satisfacción de los Clientes por el trato recibido	HPUV	Administrativo	Asistencial	Servicios Administrativos
1. Siempre	45%	41%	47%	28%
2. Casi Siempre	53%	56%	51%	67%
3. Casi Nunca	2%	2%	1%	6%
4. Nunca	0%	0%	0%	0%

Variable Liderazgo

La variable Liderazgo, examinada de manera general para toda la institución, permite establecer que 81% de los encuestados “siempre o casi siempre” se sienten satisfechos en relación con el rol que desempeñan sus jefes; el 19% restante “nunca o casi nunca” se sienten satisfechos en torno a los aspectos del liderazgo evaluados.

Frecuencia de Satisfacción por la Supervisión y la retroalimentación recibida



Entre los aspectos que componen ésta variable, el de mayor insatisfacción para la población general se vincula con la supervisión y retroalimentación que brindan los jefes, examinada mediante la cuestión: “Su jefe supervisa su labor y aporta con retroalimentación frecuente?”-, la cual es reportada como fuente de insatisfacción por el 34% de los encuestados, frente al 43.8% de insatisfechos en el año 2016.

Comparativamente entre grupos ocupacionales, se aprecia que la baja retroalimentación es fuente de insatisfacción principalmente en el grupo de Servicios Administrativos.

Frecuencia de Satisfacción por la Supervisión y la retroalimentación recibida	HPUV	Administrativo	Asistencial	Servicios Administrativos
1. Siempre	30%	25%	33%	6%
2. Casi Siempre	36%	48%	32%	44%
3. Casi Nunca	26%	23%	27%	39%
4. Nunca	8%	5%	8%	11%

Dentro de la variable liderazgo, comparamos la percepción de jefes y colaboradores en relación al factor retroalimentación, planteando a cada grupo las siguientes preguntas respectivamente: a los colaboradores_ Mi jefe supervisa mi labor y me aporta con su retroalimentación frecuente y a los jefes_ Usted supervisa la labor de su equipo y les brinda retroalimentación frecuente?

Los resultados muestran que el 66% de los funcionarios perciben que siempre o casi siempre sus jefes efectúan la supervisión y retroalimentación requerida y 76% de los funcionarios con personal a cargo estiman que siempre o casi siempre ejecutan dicha labor.



Aunque éstos resultados son disímiles y muestran la necesidad de afianzar las comunicación entre funcionarios y líderes, pues las acciones de los líderes orientadas a la retroalimentación parecen no ser leídas de la misma manera por parte de sus colaboradores, debe observarse que la diferencia disminuyó respecto a la percepción reportada en la evaluación anterior, que era de 66% para los funcionarios y 89.5% para los jefes, es decir había un diferencia del 23,5% contra 10% de diferencia en el 2018.

Frecuencia de Supervisión y Retroalimentación	Recibida de sus jefes (percepción de colaboradores)	Proporcionada a sus colaboradores (autopercepción de los jefes)
1. Siempre	30,3%	36,5%
2. Casi Siempre	35,7%	39,7%
3. Casi Nunca	26,2%	11,1%
4. Nunca	7,7%	12,7%

Variable Compromiso y Desempeño Organizacional

Las preguntas asociadas a ésta variable fueron estructuradas, presumiendo que las personas tenemos tendencia a valorar como positivos nuestros actos, siendo más críticos con los comportamientos de los demás.

Cuando se examina el compromiso de la comunidad hospitalaria, se aprecia que el **87%** de los encuestados, dice sentirse responsable de los resultados de su área, desempeñar adecuadamente sus labores y participar activamente dentro de la organización, “siempre o casi siempre”, el **13%** restante obedece a personas que señalan no sentirse responsables de los resultados de su área de trabajo, participar de manera limitada en actividades culturales de la institución y proponer ideas o hacer aportes con baja frecuencia, dentro de este 13% el factor más frecuentemente reportado y que impacta de manera significativa al resultado global, es la inasistencia a actividades culturales de la institución.

Percepción respecto a la Frecuencia del Compromiso y Desempeño Personal





Percepción respecto a la Frecuencia del Compromiso y Desempeño Personal	HPUV	Administrativo	Asistencial	Servicios Administrativos
1. Siempre	44,9%	42,0%	44,4%	41,3%
2. Casi Siempre	41,8%	46,7%	40,5%	49,3%
3. Casi Nunca	11,3%	9,5%	13,0%	6,7%
4. Nunca	2,0%	1,8%	2,1%	2,7%

Fuente: Reporte Evaluación de Clima Organizacional –
Elaborado por Psicóloga Blanca Cecilia Agudelo Bernal - Licencia en Salud Ocupacional 00122005
Fecha: 05/2018

Variable Identificación con la Organización

Los resultados generales obtenidos mediante la valoración de éste aspecto, permite identificar un elevado nivel de satisfacción por pertenecer al Hospital, el **95%** de los encuestados señala que “siempre o casi siempre” maneja sentimientos de agrado por el tipo de labor que realiza en el Hospital, los beneficios que recibe al hacer parte de la institución y los logros personales y profesionales que ha obtenido tras su vinculo laboral con la institución. El **4.4%** refiere que “casi nunca” tiene éstos sentimientos de satisfacción y el **0.6%** restante asocia sus sentimientos a insatisfacción generada por éstas cuestiones, estos resultados mantienen el nivel de satisfacción reportado en la evaluación del año 2014, mostrando incluso un incremento del 2% en el nivel de satisfacción.

Frecuencia de Satisfacción por Pertenecer a la Organización



En la vigencia anterior se había identificado como aspecto fortalecer, la imagen que proyecta la institución ante la ciudadanía, elemento que para el 9% de los encuestados no resultaba una fuente de satisfacción, ésta variable muestra una mejora pues en el 2018, solo el 4% de los encuestados manifiesta insatisfacción por cuenta de éste concepto. Comparativamente por áreas de desempeño, los resultados generales en cuanto al nivel de satisfacción por pertenecer al Hospital son muy similares.



Frecuencia de Satisfacción por Pertenecer a la Organización	HPUV	Administrativo	Asistencial	Servicios Administrativos
1. Siempre	64,8%	63,0%	64,3%	74,7%
2. Casi Siempre	30,0%	30,3%	31,2%	23,2%
3. Casi Nunca	4,4%	5,4%	3,7%	2,1%
4. Nunca	0,8%	1,3%	0,9%	0,0%

Fuente: Reporte Evaluación de Clima Organizacional –
Elaborado por Psicóloga Blanca Cecilia Agudelo Bernal - Licencia en Salud Ocupacional 00122005
Fecha: 05/2018

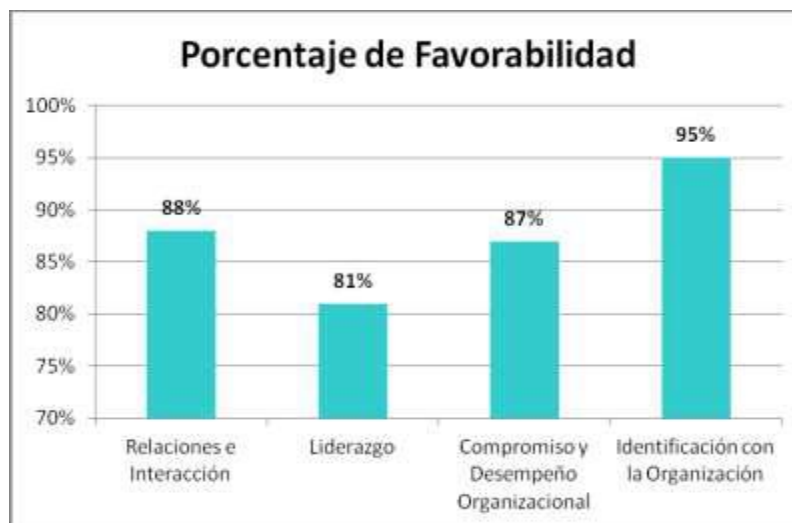
Respecto a la evaluación anterior muestra un progreso significativo el nivel de satisfacción en torno a la pertenencia e identidad con la institución en grupo administrativo y el Servicios Administrativos.

Índice de Favorabilidad

Integrando los resultados de la encuesta y con miras a establecer los índices de favorabilidad del clima laboral en el Hospital, se definió el siguiente indicador para cada una de las variables evaluadas:

$$\frac{\text{Nº de colaboradores satisfechos en relación con la variable evaluada}}{\text{Nº total de colaboradores encuestados}} \times 100$$

El índice de favorabilidad del Clima Laboral del Hospital alcanzado en la medición efectuada en el 2018, corresponde al 88%, observando como mayor fuente de satisfacción, el hecho de hacer parte de la Institución y el aporte que ello representa para su crecimiento personal y profesional.



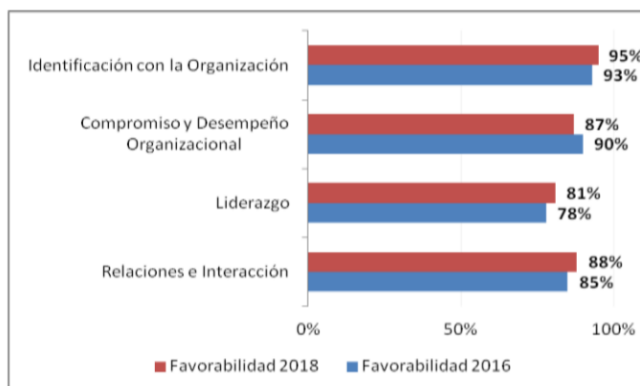


Variable Evaluada	Favorabilidad
Relaciones e Interacción	88%
Liderazgo	81%
Compromiso y Desempeño Organizacional	87%
Identificación con la Organización	95%
Índice de Favorabilidad Clima Laboral HDPUV	88%

Fuente: Reporte Evaluación de Clima Organizacional –
Elaborado por Psicóloga Blanca Cecilia Agudelo Bernal - Licencia en Salud Ocupacional 00122005
Fecha: 05/2018

Comparativamente con los resultados de la evaluación del año 2016, se aprecia un incremento en índice de favorabilidad de 1 punto, apreciando, mejoras en tres de las cuatro variables examinadas.

Gráfico comparativo Niveles de Favorabilidad
Evaluación de Clima Laboral 2016 – 2018



Fuente: Reporte Evaluación de Clima Organizacional –
Elaborado por Psicóloga Blanca Cecilia Agudelo Bernal - Licencia en Salud Ocupacional 00122005
Fecha: 05/2018

RESULTADOS ENCUESTA RIESGO PSICOSOCIAL.

El instrumento de evaluación utilizado responde a los lineamientos normativos vigentes, es el mismo instrumento utilizado en las evaluaciones de vigencias anteriores que forma parte de la Batería para la Evaluación de Riesgos Psicosociales determinada por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, estos son:

- ✓ Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información
- ✓ ocupacional del trabajador
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma “A” y “B”)
- ✓ Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral



- ✓ Cuestionario para la evaluación del estrés (tercera versión).

Ficha de datos generales

Permite hacer una caracterización de la población al obtener información relevante del colaborador en relación con su nivel socio económico, características demográficas, nivel académico y condiciones ocupacionales, que resultan relevantes como elementos que pueden incidir en los efectos de los riesgos psicosociales. El análisis de la información obtenida mediante éste instrumento puede orientar acciones desde las áreas de salud y bienestar de la organización.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Evalúa el nivel de riesgo que las características del trabajo y su organización, representan para la persona como posibilidad de influir en su salud y bienestar.

En su "Forma A" el cuestionario está dirigido a colaboradores que ejercen cargos de jefatura o que en su cargo cuentan con personal bajo su responsabilidad, y en la "Forma B" el cuestionario está dirigido a colaboradores que en su cargo no cuentan con personal a cargo.

Estos cuestionarios manejan una escala de calificación de resultados que va desde un nivel "Sin riesgo o riesgo despreciable" hasta "Riesgo muy alto", ésta escala de clasificación se define bajo las siguientes características:

Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas.

Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.



Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

El cuestionario en sus dos tipos de formato evalúa cuatro (4) áreas o dominios que a su vez cuentan con un grupo de dimensiones, cada una de las cuales actúan como posibles fuentes de riesgo, los dominios que conforman el cuestionario son: El liderazgo y las relaciones sociales, El Control, Demandas del trabajo y la Recompensa; el cuestionario en su forma "A" valora una dimensión adicional dentro del dominio "Liderazgo y Relaciones Sociales" relacionada con el nivel de exigencias que le representa a los jefes la "relación con colaboradores".

A continuación se presentan las definiciones para cada dominio como herramienta útil para la interpretación de los resultados grupales:

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.

Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Cada uno de estos dominios involucra a su vez dimensiones que los componen y que al momento de análisis y proyección de acciones de intervención serán considerados.



Dominios y Dimensiones Intralaborales

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral

Evalúa el nivel de riesgo que los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, representan para como posibilidad de influir en su salud y bienestar.

Este cuestionario evalúa 7 dimensiones:

Dimensiones
Tiempo fuera del trabajo
Relaciones familiares
Comunicación y relaciones interpersonales
Situación económica del grupo familiar
Características de la vivienda y de su entorno
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

La escala de calificación que aplica para éste cuestionario es la misma especificada en el ítem anterior para el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Cuestionario para la evaluación del estrés

Identifica los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psico-emocionales del estrés en el individuo, permitiendo su ubicación en una escala que va desde “Muy bajo nivel de estrés” hasta “Muy alto nivel de estrés”.



Los niveles de estrés fueron evaluados mediante el Cuestionario para la evaluación del Estrés – Tercera Versión; la escala de clasificación para ésta evaluación se define bajo las siguientes características:

Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.

Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Para las clasificaciones dentro de éste rango, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Los resultados que ubican a las personas en nivel de estrés “muy alto” o “alto”, señalan que están presentando manifestaciones de estrés que por su intensidad o frecuencia constituyen un factor a intervenir de manera inmediata, independientemente del nivel de riesgo detectado para los factores intralaborales y extralaborales, dado el efecto negativo que representa para su salud y bienestar.

Cobertura

Durante el mes de abril de 2019 se desarrollaron 15 sesiones grupales, a las cuales se convocó a la población institucional, objetivo del proceso, constituida por 256 funcionarios, 175 personas se hicieron presentes en la jornadas y 154 aceptaron participar en el diligenciamiento de las encuestas, es decir 21 funcionarios firmaron su desistimiento y no aceptaron diligenciar la encuesta, dentro del grupo de 154 encuestas se descartaron tres (3) cuestionarios de funcionarios que no cumplían con el requisito del tiempo de vínculo con la institución y uno (1) más fue anulado por faltantes al momento de responder.



El número de encuestas aplicadas y válidas, dentro del proceso de evaluación de factores de riesgo psicosocial para la vigencia 2019 correspondió a 150 colaboradores en un universo de 256 funcionarios activos con vínculo laboral superior a 6 meses, bajo todas las modalidades de contratación que maneja el Hospital, quienes diligenciaron completa y voluntariamente los cuestionarios de evaluación.

Dentro de la población encuestada se incluyeron personas con cargos de jefatura y personas en otros cargos, bajo la siguiente distribución:

Tipo de Cargo	N° Personas	%
Jefes/alta Responsabilidad	20	13%
Otros Cargos	130	87%
Total	150	

Las 150 encuestas representan el 59% de la población objetivo, porcentaje que resulta estadísticamente representativo, con un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de error inferior al 5%.

La población evaluada se distribuyó en tres grupos ocupacionales, de acuerdo a los procesos internos de la Institución: Administrativos, Asistenciales y Servicios Administrativos; de acuerdo a ello su distribución dentro de la muestra fue la siguiente:

Grupo Ocupacional	Población Institucional	Población Encuestada	% Poblacional Ocupacional en la Muestra	% Cobertura del Grupo Ocupacional
Administrativos	40	30	20%	75%
Asistenciales	184	91	61%	49%
Servicios Administrativos	32	29	19%	91%
Total	256	150	100%	59%

Respecto al total de integrantes, el grupo ocupacional con mayor participación fue el de Servicios Administrativos y el de menor participación fue el grupo de asistenciales, a pesar de que en la muestra poblacional total involucra la mayor proporción de personas.

Procedimiento

El proceso de aplicación de las encuestas se llevó a cabo de manera colectiva mediante la autoaplicación de los cuestionarios de evaluación. Previo a ello, se efectuó un ejercicio grupal de promoción y sensibilización frente al instrumento y en general ante el programa, clarificando la importancia y beneficios de valorar e intervenir el riesgo psicosocial en las organizaciones.



Tal como lo señala la norma (Resolución 2646 de 2008), se hizo entrega del formato “**Consentimiento informado**” el cual fue diligenciado por la totalidad de las personas que asistieron a la convocatoria, estos documentos deben reposar en los archivos soporte del programa como una evidencia con la que cuenta la entidad, del cumplimiento a los parámetros normativos.

Resultados de Valoración Socio-Demográfica

Los datos socio-demográficos y ocupacionales de los evaluados, datos que fueron obtenidos a través de la ficha de datos generales que forma parte del instrumento aplicado y que responde a lo establecido en el ítem a) del artículo 8 de la resolución 2646 de 2008, que señala que como parte de los Factores Psicosociales Individuales, la empresa debe contar con información socio-demográfica anualmente actualizada.

La información socio-demográfica y ocupacional incluye factores individuales que pueden modular el efecto de otros factores de riesgo, por tanto deben ser considerados en el contexto evaluativo grupal.

Nota: Los porcentajes de distribución observados en los gráficos que se presentan en partir de éste punto han sido redondeados por aproximación decimal.

Análisis de Datos Socio-demográficos

Los resultados generales a nivel socio – demográfico se agrupan en el siguiente cuadro:

Información Sociodemográfica Sobresaliente		
Muestra Poblacional	150 Colaboradores	
Grupos Ocupacionales Evaluados	3	Asistenciales
		Servicios Administrativos
		Administrativos
Promedio de Edad	45	Años
Género predominante	64%	Femenino
Condición Civil Predominante	64%	Casados- Unión Libre
Casa Propia	41%	59% Alquiler/Familiar
Responden por 4 o más personas	6%	
Contrato a Término Indefinido	87%	

Otros aspectos a considerar entre los datos socio-demográficos que pueden aportar a la estructuración de planes de acción a nivel de Bienestar y Talento Humano son:

- El 36% de los encuestados, superan los 50 años, lo que reconfirma la importancia de dar continuidad a las acciones orientadas a preparar la población para el afrontamiento de la etapa de jubilación, mediante el Programa de Preparación para la Pensión.



- El 64% de los encuestados se reportan casados o en unión libre, condición que evidencia que en los temas generales de formación puede incluirse el desarrollo de temáticas asociadas con la convivencia en pareja, la comunicación familiar etc.
- El 13% de los encuestados reportan nivel educativo inconcluso, que puede corresponder a formaciones en proceso o formaciones suspendidas, dentro de éste porcentaje, el 4.6% es decir 7 personas corresponden a formación técnica o tecnológica inconclusa, seguidos por 6 personas con bachiller incompleto.
- Respecto a la permanencia en la Empresa, sigue siendo una constante como elemento protector de riesgo psicosocial, la estabilidad laboral que ofrece la institución, el **60%** reporta 4 años o más de servicio en la institución.

RESULTADOS EVALUACION FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS

En éste apartado se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación de las encuestas de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y de estrés.

Los resultados permiten establecer las fuentes de riesgo psicosocial, presentando un análisis desde lo general a lo particular y reportando niveles de riesgo que según la frecuencia de presentación, permite definir el nivel de prioridad de intervención requerida, haciendo uso de la siguiente tabla de calificación.

Convención Nivel de Prioridad de Intervención	
Intervención	Acciones
Terciaria	Acciones inmediatas que buscan contrarrestar el impacto de los factores de riesgo
Secundaria	Acciones prioritarias (dentro de un mediano plazo) buscan contrarrestar el impacto de los factores de riesgo
Primaria	Acciones de intervención preventivas (programas de promoción)

Resultados Generales - HDPUV

El análisis general de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, para la vigencia 2019, permite ubicar a la institución en un nivel de riesgo psicosocial total “Medio”

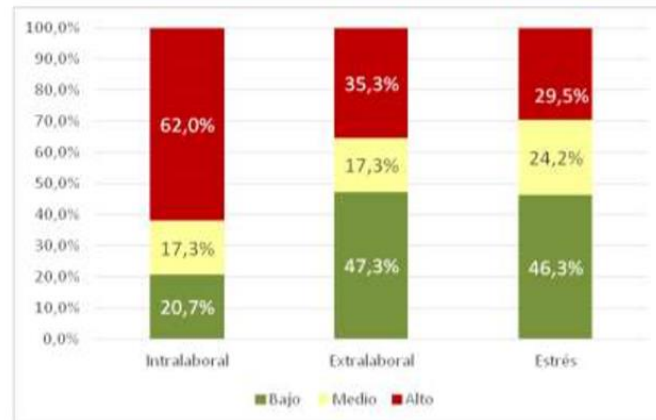
RESULTADOS GENERALES DE EVALUACION	
Nivel Riesgo Psicosocial Total	MEDIO
Nivel Riesgo Psicosocial Intralaboral	ALTO
Nivel Riesgo Psicosocial Extralaboral	MEDIO
Nivel de Estrés Promedio	MEDIO

Este concepto corresponde al promedio de las puntuaciones obtenidas tanto a nivel intralaboral como extralaboral; el nivel de riesgo medio, es una condición que se asocia con la presencia de algunos



síntomas de estrés por lo que requiere, en el mediano plazo intervenir aquellos aspectos detectados como fuente de riesgo, que en este caso corresponden principalmente al constructo intralaboral, que para el 62% de los encuestados representa un factor de riesgo elevado.

Resultados Generales Niveles de Riesgo Psicosocial y de Estrés – HDPUV 2019



Factores de Riesgo Intralaboral –2019

El proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en la Institución para el año 2019, ubica al Hospital en un nivel de Riesgo Psicosocial Intralaboral “Alto”, puesto que el 62% de los encuestados, se ubican en niveles de riesgo alto o muy alto, reflejando que los aspectos vinculados con las condiciones del entorno de trabajo, son percibidos por ellos como una fuente importante de tensión, inquietud e insatisfacción, condición que muestra elevada probabilidad de asociarse con niveles de estrés y su sintomatología asociada, adicionalmente puede asociarse con la desmejora en la calidad de desempeño, altos índices de rotación, incapacidades por enfermedad general y/o laboral, incremento en los accidentes de trabajo y/o ausentismo, por lo cual se evidencia la necesidad de efectuar acciones de intervención inmediata, especialmente a las fuentes primarias de riesgo psicosocial detectadas.

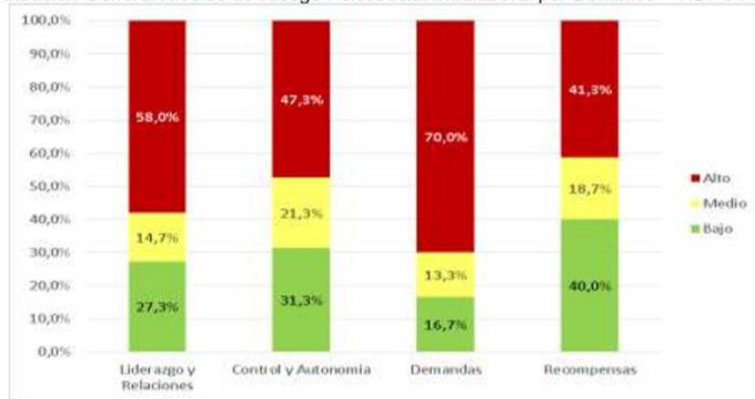


Dominios que componen el Constructo Intralaboral



El análisis de resultados de acuerdo a los cuatro (4) dominios que conforman el constructo intralaboral, ponen en evidencia que los niveles de riesgo intralaboral en el Hospital, obedecen principalmente a las condiciones vinculadas con el Dominio “Demandas del Trabajo” y el Dominio “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo”; el primero hace referencia a las exigencias y requerimientos de todo orden en los puestos de trabajo, y el segundo hace referencia a las relaciones e interacción entre líderes y equipo.

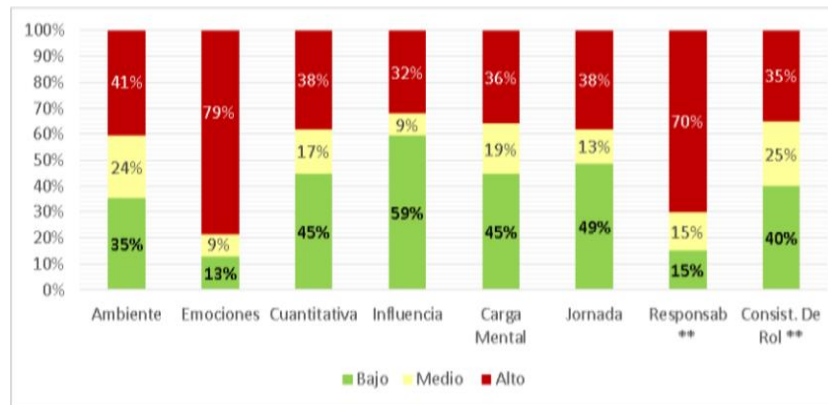
Distribución General Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral por Dominios – HDPUV 2019





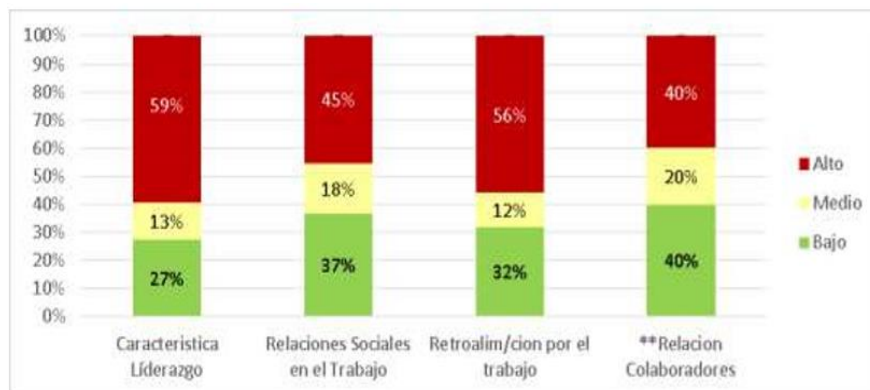
Dentro del Dominio “Demandas del Trabajo”, las dimensiones especialmente representativas en cuanto al riesgo psicosocial son: Las exigencias emocionales y las de responsabilidad del cargo.

Distribución Niveles de Riesgo –Dominio Demandas del Trabajo– HDPUV 2019



Dentro del Dominio detectado como fuente de riesgo en segunda instancia “Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo”, los principales factores de riesgo con que se vincula este resultado, son las condiciones en que se da la retroalimentación por la labor realizada y las características de jefes en el estilo de liderazgo que ejercen.

Distribución Niveles de Riesgo–Dominio Liderazgo y Relaciones en el Trabajo - 2019

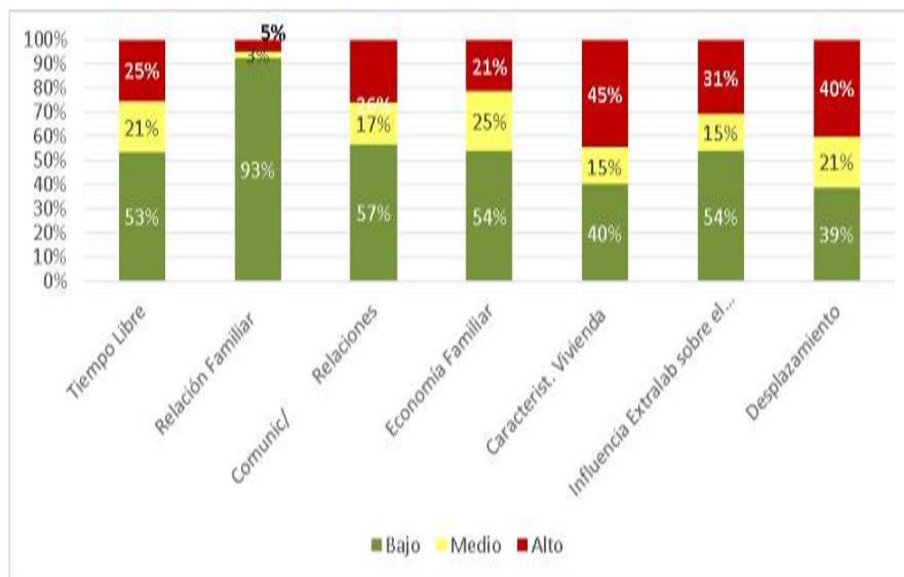




Factores de Riesgo Extralaboral – 2019

En el constructo extralaboral el porcentaje de la población en niveles de riesgo alto y muy alto, es de 35%, ubicando éste constructo como fuente de “Riesgo Medio” para la población Institucional, riesgo vinculado especialmente con las condiciones de la vivienda, aunque la población en condición de riesgo por ésta condición no supera el 44%.

Distribución Niveles de Riesgo Extralaboral – 2019



Niveles de Estrés – 2019

La evaluación de niveles de estrés, efectuada mediante la encuesta que evalúa la presencia de síntomas asociados a éste síndrome, puso de manifiesto que el 29% de la población, reporta la presencia de síntomas físicos o emocionales que dan cuenta de niveles altos de estrés, y un 25% más de la población se ubica en niveles de estrés medio; ésta proporción poblacional con sintomatología asociada, pone de manifiesto la necesidad de implementar dentro de los planes de intervención, acciones orientadas al desarrollo de habilidades y competencias que faciliten el manejo de la ansiedad y el afrontamiento de eventos exigentes del entorno.

Nivel de Estrés	Jefes	Otros Cargos	Total	TOTAL CASOS
Alto	25%	30%	29%	44
Medio	20%	25%	25%	37
Bajo	55%	45%	46%	69



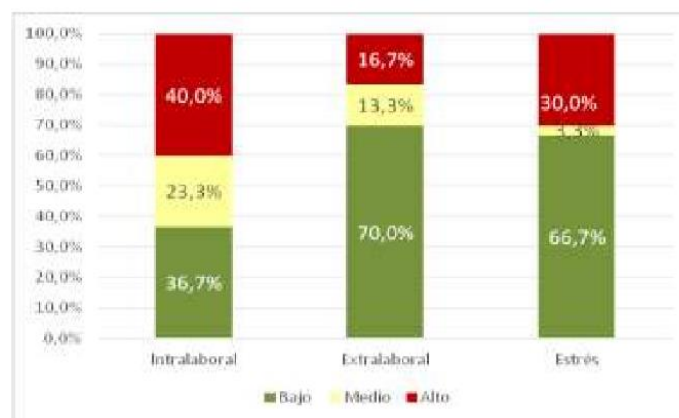
Resultados Grupo Ocupacional Administrativos

RESULTADOS GENERALES DE EVALUACION	
Nivel Riesgo Psicosocial Total	MEDIO
Nivel Riesgo Psicosocial Intralaboral	MEDIO
Nivel Riesgo Psicosocial Extralaboral	BAJO
Nivel de Estrés Promedio	MEDIO

La población administrativa examinada en el proceso de evaluación de factores de riesgo psicosocial, corresponde a 30 funcionarios. El nivel total de riesgo, promediando los elementos intralaborales y extralaborales, ubica a este grupo ocupacional en el rango de riesgo Medio, lo que se asocia con la necesidad de implementar acciones de intervención en el mediano plazo a fin de contrarrestar las fuentes de riesgo detectadas y evitar el incremento de los factores psicosociales que puedan afectar la salud de las personas de este grupo ocupacional.

Entre los dos constructos psicosociales evaluados, el componente intralaboral se observa con un mayor nivel de incidencia poblacional en riesgo alto, aunque no alcanza el 50% del grupo.

Distribución General Niveles de Riesgo Psicosocial – Administrativos



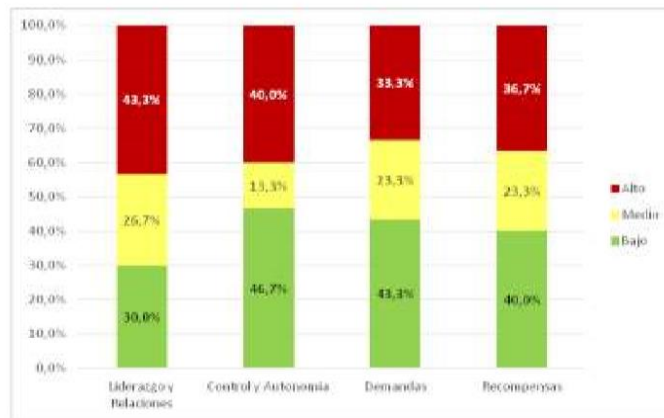
A nivel intralaboral este grupo ocupacional se ubica en un rango de riesgo Medio, lo que indica que en el mediano plazo deben implementarse acciones que procuren por impactar aquellas condiciones detectadas como fuentes de riesgo, toda vez que dichos aspectos, de no ser intervenidos pueden llevar



a un incremento en los niveles de riesgo psicosocial y su consecuente impacto en las condiciones de salud y bienestar de los colaboradores.

Dentro del componente intralaboral el Dominio con mayor proporción de personas en riesgo alto fue el de “Liderazgo y Relaciones Sociales”

Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial por Dominios - 2019



El análisis detallado de cada una de las dimensiones que conforman los Dominio se logra mediante el Perfil de Riesgo Psicosocial, que se presenta a continuación:

En dicho perfil de Riesgo sobresale como factores que requiere intervención:

- ✓ La retroalimentación que reciben de parte de sus jefes y el estilo de liderazgo que se implementa constituye un aspecto por fortalecer, de acuerdo a la apreciación de más de la mitad del grupo.
- ✓ Continuar implementando estrategias para proporcionar mayor claridad de rol, pues el 57% de las personas en cargos administrativos perciben que los objetivos de su cargo, el alcance de su rol o las funciones asignadas requieren ser más especificadas, estandarizadas o definidas para los diferentes momentos del proceso en el que participan.



PERFIL RIESGO PSICOSOCIAL 2019 GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVOS -HDPUV					
Condición	Dominios	Dimensión	Nivel de Riesgo		
			Alto	Medio	Bajo
Intralaboral	Liderazgo y Relaciones Sociales	Estilos de liderazgo	53%	17%	30%
		Interacción y Relaciones	20%	20%	60%
		Retroalimentación	63%	0%	37%
		Relación Colaboradores*	20%	0%	80%
	Control y Autonomía en el Trabajo	Claridad de rol	57%	17%	27%
		Capacitación	57%	10%	33%
		Participación	57%	3%	40%
		Desarrollo habilidades	20%	20%	60%
	Demandas del Trabajo	Control y Autonomía	10%	10%	80%
		Ambiente y Esfuerzo Físico	10%	10%	80%
		Demanda Emocional	40%	30%	30%
		Demanda Cuantitativa	53%	10%	37%
		Influencia trabajo Entorno	30%	10%	60%
		Carga Mental	40%	20%	40%
		Jornada de trabajo	20%	13%	67%
		Responsabilidad cargo*	80%	0%	20%
	Recompensas	Consistencia de rol*	20%	60%	20%
		Recompensa Pertenencia	23%	3%	73%
	Extralaboral	Reconocimiento/Compensación	37%	33%	30%
Tiempo fuera del trabajo		20%	13%	67%	
Relaciones Familiares		0%	0%	100%	
Relaciones interpersonales		17%	10%	73%	
Situación Económica		17%	23%	60%	
Vivienda		37%	7%	57%	
Influencia Extralaboral en el Trabajo		23%	17%	60%	
Desplazamiento		33%	27%	40%	

* Condición que aplica solo a personas con cargo de liderazgo o jefatura

- ✓ El 80% de los líderes o jefes administrativos manifiestan como fuente de riesgo importante los niveles de responsabilidad en el cargo, a ese respecto hay que aclarar que “la responsabilidad del cargo” constituye una fuente de riesgo alta, cuando las personas perciben que en el desarrollo de sus funciones no cuentan con apoyo o respaldo de parte de sus superiores o en general de la institución.

Las condiciones Extralaborales, en éste grupo ocupacional no representan una fuente de riesgo psicosocial significativa, se ubican a nivel general en un rango bajo de riesgo por lo que se espera que las condiciones externas al entorno de trabajo tales como las relaciones familiares, personales, condición económica y de seguridad no constituyan fuente significativa de tensión o estrés.

En cuanto a los niveles de estrés evidenciados en este grupo poblacional se observa que el 30% de los encuestados manifiestan elevada frecuencia de síntomas físicos o emocionales asociados al estrés y un 3% más manifiesta moderado nivel de estrés. Esta proporción global de 33%, corresponde a diez (10) personas con las cuales se sugiere desarrollar acciones de intervención grupal o individual que aporte al desarrollo de competencias para el afrontamiento de eventos generadores de tensión o ansiedad.



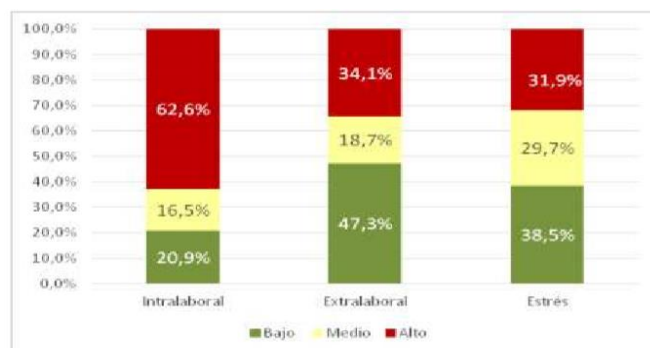
Nivel de Estrés	Jefes	Otros Cargos	Total	N° CASOS
Alto	40%	28%	30%	9
Medio	0%	4%	3%	1
Bajo	60%	68%	67%	20

Resultados Grupo Ocupacional Asistenciales

RESULTADOS GENERALES DE EVALUACION	
Nivel Riesgo Psicosocial Total	MEDIO
Nivel Riesgo Psicosocial Intralaboral	ALTO
Nivel Riesgo Psicosocial Extralaboral	MEDIO
Nivel de Estrés Promedio	MEDIO

La población Asistencial examinada en el proceso de evaluación de factores de riesgo psicosocial, corresponde a 91 funcionarios. El nivel general de riesgo psicosocial para éste grupo es Medio, es decir las condiciones generales de exposición a riesgo psicosocial de esta población puede asociarse moderadamente con la aparición de síntomas de estrés.

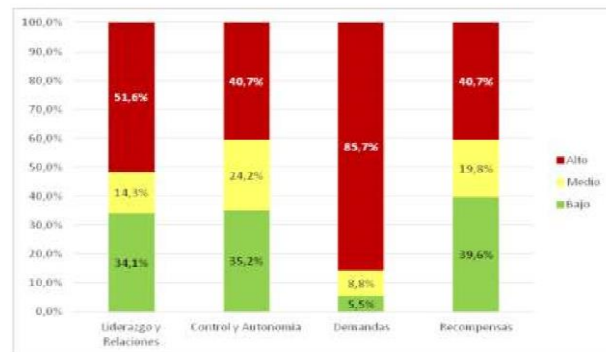
Distribución Nivel Riesgo Psicosocial – Asistenciales 2019



No obstante los resultados promedio, los niveles de riesgo intralaboral se conservan altos, por lo que los dominios y dimensiones asociados con dicho nivel de riesgo si requieren acciones de intervención inmediata.



Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial por Dominios -Asistenciales 2019



En cuanto a Dominios el principal factor de riesgo se vincula a las demandas propias de la labor, que representa riesgo alto para el 85.7% del total de encuestados, condición seguida por el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, que también se evidencia como fuente de riesgo para un porcentaje importante de la población.

La valoración del Perfil de Riesgo Psicosocial del Grupo Ocupacional Asistenciales, permite detallar la distribución de la población en condiciones de riesgo alto, medio y bajo para cada una de las dimensiones examinadas, dicho perfil muestra que:

A nivel Intralaboral

- ✓ El componente de mayor demanda se asocia con las exigencias de tipo emocional y el ocultamiento de las propias emociones para lograr los objetivos de su cargo, este componente aparece como fuente de alto riesgo para el 99% de la totalidad de la población asistencial encuestada y demanda la implementación de acciones inmediatas y continuadas para su afrontamiento, toda vez que representa una condición de riesgo propia de esta población
- ✓ Los estilos de liderazgo de los jefes y la manera como organizan o distribuyen el trabajo, representa un aspecto importante a intervenir; dentro del dominio Liderazgo.
- ✓ Para los jefes, que en este grupo ocupacional fueron 14 funcionarios, se aprecia como fuente de riesgo psicosocial por intervenir, los niveles de responsabilidad de cargo.



PERFIL RIESGO PSICOSOCIAL 2019 GRUPO OCUPACIONAL ASISTENCIALES					
Condición	Dominios	Dimensión	Nivel de Riesgo		
			Alto	Medio	Bajo
Intralaboral	Liderazgo y Relaciones Sociales	Estilos de liderazgo	52%	14%	34%
		Interacción y Relaciones	42%	20%	38%
		Retroalimentación	47%	15%	37%
		Relación Colaboradores*	43%	29%	29%
	Control y Autonomía en el Trabajo	Claridad de rol	46%	21%	33%
		Capacitación	36%	10%	54%
		Participación	46%	15%	38%
		Desarrollo habilidades	29%	14%	57%
	Demandas del Trabajo	Control y Autonomía	37%	38%	24%
		Ambiente y Esfuerzo Físico	46%	29%	25%
		Demanda Emocional	99%	1%	0%
		Demanda Cuantitativa	32%	20%	48%
		Influencia trabajo Entorno	26%	11%	63%
		Carga Mental	41%	22%	37%
	Recompensas	Jornada de trabajo	47%	13%	40%
		Responsabilidad cargo*	64%	21%	14%
Extralaboral	Recompensas	Consistencia de rol*	36%	14%	50%
		Recompensa Pertenencia	21%	12%	67%
	Tiempos y Relaciones	Reconocimiento/Compensación	40%	27%	33%
		Tiempo fuera del trabajo	25%	22%	53%
		Relaciones Familiares	4%	2%	93%
		Relaciones Interpersonales	22%	20%	58%
		Situación Económica	20%	21%	59%
		Vivienda	44%	18%	38%
		Influencia Extralaboral en el Trabajo	32%	16%	52%
		Desplazamiento	42%	15%	43%

* Condición que aplica solo a personas con cargo de liderazgo o jefatura

Los resultados de evaluación de los factores Extralaborales, que representan un nivel de riesgo Medio, para el grupo asistencial, evidencian que en términos generales las condiciones externas al trabajo no se asocian de forma significativa con la aparición de síntomas de estrés.

En cuanto a los niveles de estrés evidenciados en este grupo poblacional se observa de manera general que el 32% de los encuestados está manifestando elevada frecuencia de síntomas físicos o emocionales asociados al estrés y un 30% más, manifiesta moderado nivel de estrés, condición ésta que amerita acciones de intervención.

Comparativo Niveles de Estrés – Asistenciales

Nivel de Estrés	Jefes	Otros Cargos	Total	TOTAL CASOS
Alto	21%	34%	32%	29
Medio	29%	30%	30%	27
Bajo	50%	36%	38%	35

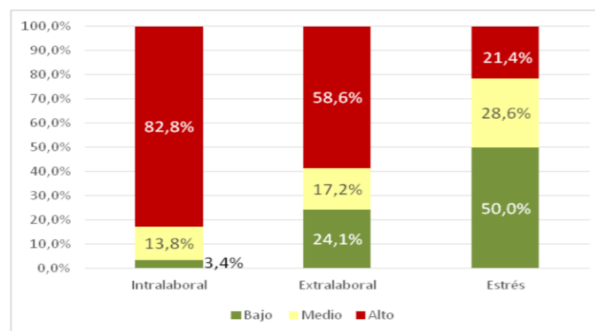


Resultados Grupo Ocupacional Servicios Administrativos

RESULTADOS GENERALES DE EVALUACION	
Nivel Riesgo Psicosocial Total	ALTO
Nivel Riesgo Psicosocial Intralaboral	ALTO
Nivel Riesgo Psicosocial Extralaboral	ALTO
Nivel de Estrés Promedio	MEDIO

El grupo de colaboradores agrupados como “Servicios Administrativos” que fueron examinados en el proceso de evaluación de factores de riesgo psicosocial, corresponde a 29 personas. El nivel general de riesgo psicosocial para éste grupo es Alto evidenciando la necesidad de implementar acciones de intervención inmediata para contrarrestar las fuentes de riesgo detectadas y evitar el impacto en las condiciones de salud de las personas de este grupo ocupacional.

Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial- Servicios Administrativos

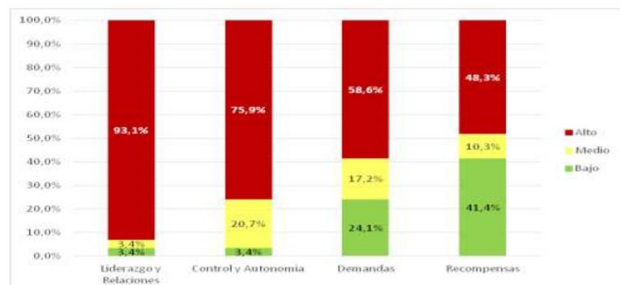


En la valoración general se detecta que la mayor fuente de riesgo psicosocial está vinculada con condiciones intralaborales, aunque el componente extralaboral, también evidencia factores de riesgo elevado.

Considerando los Dominios que integran el componente intralaboral, es evidente que el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo, constituye un elemento de prioritaria intervención.



Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial por Dominios -Administrativos 2019



El detalle de los elementos a intervenir se identifica en el Perfil de Riesgo correspondiente a este grupo ocupacional, el cual e muestra a continuación:

PERFIL RIESGO PSICOSOCIAL 2019 GRUPO OCUPACIONAL SERVICIOS ADMINISTRATIVOS					
Condición	Dominios	Dimensión	Nivel de Riesgo		
			Alto	Medio	Bajo
Intralaboral	Liderazgo y Relaciones Sociales	Estilos de liderazgo	90%	7%	3%
		Interacción y Relaciones	83%	10%	7%
		Retroalimentación	76%	14%	10%
		Relación Colaboradores*	100%	0%	0%
	Control y Autonomía en el Trabajo	Claridad de rol	86%	14%	0%
		Capacitación	66%	10%	24%
		Participación	62%	17%	21%
		Desarrollo habilidades	62%	21%	17%
	Demandas del Trabajo	Control y Autonomía	10%	21%	69%
		Ambiente y Esfuerzo Físico	55%	24%	21%
		Demanda Emocional	55%	10%	34%
		Demanda Cuantitativa	41%	17%	41%
		Influencia trabajo Entorno	52%	0%	48%
		Carga Mental	17%	10%	72%
		Jornada de trabajo	28%	14%	59%
Responsabilidad cargo*		100%	0%	0%	
Recompensas	Consistencia de rol*	100%	0%	0%	
	Recompensa Pertenencia	21%	24%	55%	
	Reconocimiento/Compensación	45%	17%	38%	
Extralaboral	Tiempo fuera del trabajo	31%	28%	41%	
	Relaciones Familiares	10%	7%	83%	
	Relaciones interpersonales	48%	17%	34%	
	Situación Económica	31%	38%	31%	
	Vivienda	55%	17%	28%	
	Influencia Extralaboral en el Trabajo	34%	10%	55%	
Desplazamiento	41%	34%	24%		

* Condición que aplica solo a personas con cargo de liderazgo o jefatura

El nivel de tensión o malestar que genera en los funcionarios los estilos de liderazgo de los jefes y la manera como organizan o distribuyen el trabajo, constituye un nivel de riesgo psicosocial alto para 90% de los encuestados e igualmente la oportunidad de retroalimentación no resulta satisfactoria para el grupo. □ Las relaciones sociales en el entorno de trabajo, también representan un aspecto por intervenir, un porcentaje significativo del grupo ocupacional manifiesta poca confianza o relaciones poco satisfactorias al interior del equipo de trabajo.

- ✓ Relativo al Dominio “Control y Autonomía en el Trabajo” se observan como aspectos a intervenir la claridad en los roles, funciones o alcances de su puesto, las posibilidades de participar y aportar en las decisiones relativas a los procesos de trabajo y las opciones de formación o capacitación en el cargo.



- ✓ Aparecen exigencias en cuanto a condiciones físicas y demandas emocionales, así como impacto de las condiciones de trabajo en su entorno extrafamiliar.

Los factores Extralaborales, representan igualmente un nivel de riesgo Alto, para este grupo ocupacional, evidencian que los aspectos asociados a dicho resultado se vinculan principalmente con la dimensión “Características de la Vivienda”. e influencia de los aspectos extralaborales en el contexto laboral.

En cuanto a los niveles de Estrés evidenciados en este grupo poblacional se observa de manera general que el 21% de los encuestados está manifestando elevada frecuencia de síntomas físicos o emocionales asociados al estrés y un 28,6% más manifiesta moderado nivel de estrés, población que demanda intervención para fortalecer competencias de afrontamiento.

Nivel de Estrés	Jefes	Otros Cargos	Total	TOTAL CASOS
Alto	0%	21%	21%	6
Medio	0%	29%	29%	8
Bajo	100%	46%	50%	14

Casos de Seguimiento

El proceso evaluativo permitió identificar que 19 funcionarios que representan el 13% de la población, con niveles de riesgo psicosocial significativo, es decir se ubican en condiciones elevadas de riesgo intralaboral y extralaboral y adicionalmente en niveles de estrés “alto o muy alto”; éstos casos deben examinarse a la luz de otras condiciones, complementarias (incapacidades, ausentismo, accidentalidad entre otras) definidas en el Programa de Gestión del Riesgo Psicosocial, para determinar aquellos casos que requieren ser incluidos en el Programa de Vigilancia Epidemiológica., previa implementación de evaluaciones complementarias de factores de riesgo psicosocial individual y otros indicadores como

Grupo Ocupacional	Jefes	Otros Cargos	Todos	% del grupo Ocupacional
Asistenciales	2	11	13	14%
Administrativos	0	2	2	7%
Servicios	0	4	4	14%
Administrativos	0	4	4	14%
Total	2	17	19	13%

Comparativos y Evolucion

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, ha implementado acciones de gestión enfocada a la prevención e intervención del riesgo psicosocial, de acuerdo a lo reportes, desde antes del año 2010, sin embargo el proceso de evaluación mediante las encuestas que hacen parte de la Bateria de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial estipulada por el Ministerio de Trabajo, viene

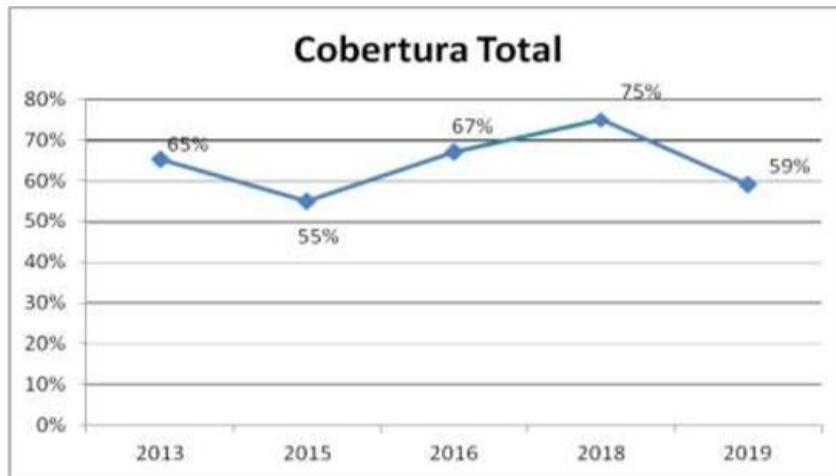


implementándose periódicamente desde el año 2013; a continuación se presenta información comparativa para identificar el comportamiento del mencionado factor de riesgo a través de los años, de forma general en la institución y específica por Grupos ocupacionales: Asistenciales, Administrativos y Servicios Administrativos.

Cobertura

La cobertura poblacional alcanzada en todas las vigencias, ha sido estadísticamente significativa, representativa de la totalidad de la población institucional, el año con menor participación poblacional fue el 2015 y el de mayor asistencia el 2018.

Porcentaje Poblacional Encuestado
Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019

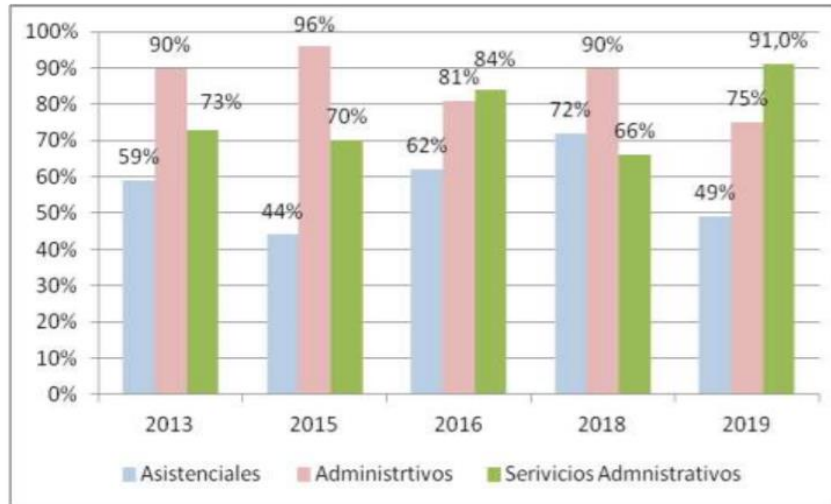


Las muestras poblacionales en cada vigencia de evaluación, evidencian que el grupo ocupacional administrativo, ha tenido generalmente una participación activa en los procesos de diligenciamiento de las encuestas, aunque para el año 2019 la proporción de participantes disminuyó.

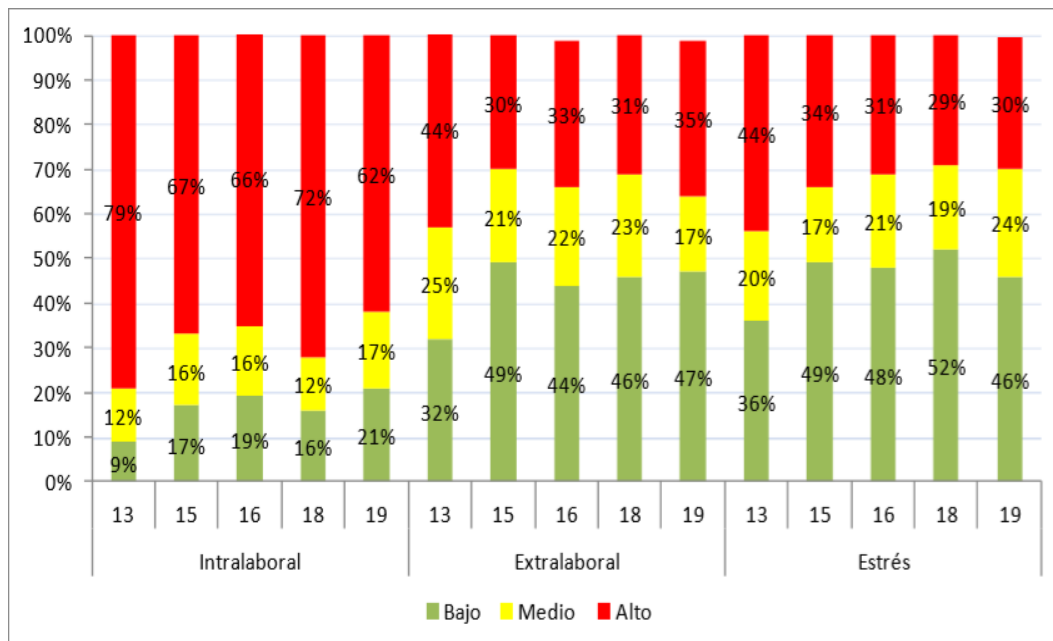
El grupo poblacional que históricamente tiene una menor participación en el proceso es el de los “asistenciales”, que para la vigencia 2019 solo alcanzo la participación de un 49%.



Proporción de la Cobertura de Poblacional por Grupos Ocupacionales



Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial Institucional Intralaboral-Extralaboral y Estrés Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019



Riesgo Psicosocial Intralaboral

El comparativo del porcentaje poblacional que se ubica en rangos de bajo riesgo psicosocial intralaboral, permite establecer que el año 2019, muestra la mayor proporción de personas con baja exposición al



riesgo esto es, 21% de los encuestados perciben que la condiciones del entorno intralaboral no representan para ellos una elevada fuente de tensión o inquietud, que se pueda asociar con síntomas de estrés; de forma inversamente proporcional, el porcentaje poblacional que se ubica en rangos de riesgo psicosocial intralaboral “alto” en el presente año, que corresponde a un 62%, fue el menor comparativamente con los cuatro años precedentes.

Es así que aunque la institución continúa ubicada en niveles de riesgo psicosocial intralaboral alto, lo que evidencia la necesidad de dar continuidad a las acciones preventivas y de intervención del riesgo, se aprecia una evolución positiva al comparar los resultados actuales con los de las cuatro vigencias anteriores.

Riesgo Psicosocial Extralaboral

El comparativo del porcentaje poblacional que se ubica en rangos de “bajo riesgo psicosocial extralaboral”, permite establecer que el año 2019, muestra un ligero incremento respecto a la evaluación anterior (2018) en cuanto a la proporción de personas con baja exposición a dichas condiciones de riesgo, al observar que el 47% de los encuestados perciben que las condiciones del entorno fuera del trabajo no representan para ellos una elevada fuente de tensión o inquietud, que se pueda asociar con síntomas de estrés, comparado con el 46% del año 2018.

Visto desde la óptica del porcentaje poblacional en “alto riesgo”, se aprecia en general que la proporción de personas en alto riesgo por condiciones externas al trabajo se incrementó.

Niveles de Estrés

Comparativamente con el año anterior, disminuyó la proporción de personas ubicadas en nivel de estrés bajo, pasando del 52% en el 2018 que fue el año con los mejores indicadores en cuanto a la presencia de sintomatología, al 46% en la presente vigencia, sin embargo debe apreciarse que el porcentaje poblacional que no se ubicó en bajo nivel de estrés paso a ampliar la proporción del “nivel medio d estrés”, así la proporción de personas en altos niveles de estrés no se incremento de forma importante en el 2019. Esta condición conlleva a revisar y retomar las acciones que entre el 2017 y 2018, pueden haber facilitado el afianzamiento de competencias personales para afrontar los eventos de presión.

Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial: IntralaboralExtralaboral y Estrés - Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional “ADMINISTRATIVOS”

El grupo ocupacional Administrativo muestra un incremento en la proporción de personas que se ubican en rangos bajos de riesgo intralaboral, pasando del 31% en el 2018 al 37% en el 2019; éste incremento resulta positivo considerando que en la anterior valoración el grupo había mostrado el menor porcentaje de personas con bajo riesgo, de toda la historia evaluativa, consecuente con ello el porcentaje de personas que percibe las condiciones de trabajo como motivo de alta inquietud y tensión que se asocia con niveles de estrés elevado, paso de 63% a 40%.



No se evidencia una tendencia definida en el comportamiento de los niveles de riesgo de la población de este grupo ocupacional, sin embargo la actual es la menor proporción de personas en riesgo elevado, dentro de la historia evaluativa del grupo.

Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral-Extralaboral y Estrés Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional “ADMINISTRATIVOS”

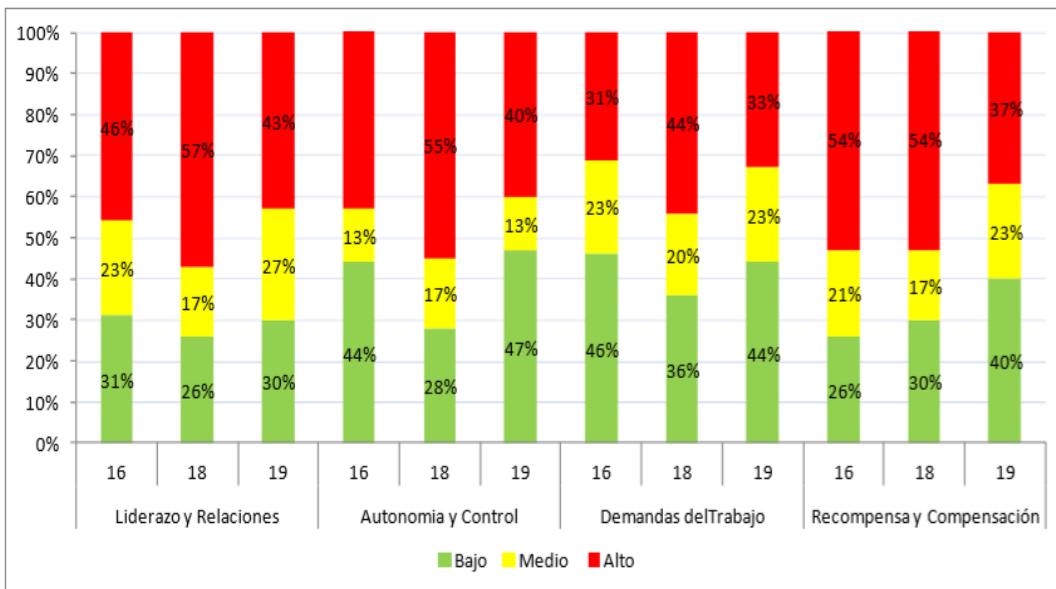
De otro lado las condiciones extralaborales reportadas por la población “Administrativa” muestran que el año 2019 es el año con mayor porcentaje de personas en riesgo bajo -70%- por cuenta de las características de su entorno externo al trabajo.

En cuanto a la sintomatología manifiesta, que ubica a las personas en niveles de estrés alto, medio o bajo, el grupo evidencio en la presente vigencia, el menor porcentaje de personas con estrés, 67% de los encuestados se ubica en bajos niveles de estrés.

El análisis por Dominios, para este grupo ocupacional evidencia que Los aspectos que a lo largo de los tres últimos procesos evaluativos, se evidencian como mayor o más frecuente fuente de riesgo intralaboral para el grupo Administrativo son:

- ✓ Las recompensas y compensación por el trabajo, seguidas.
- ✓ Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial por Dominios
Años 2016 -2018 y 2019 – Grupo Ocupacional ADMINISTRATIVOS

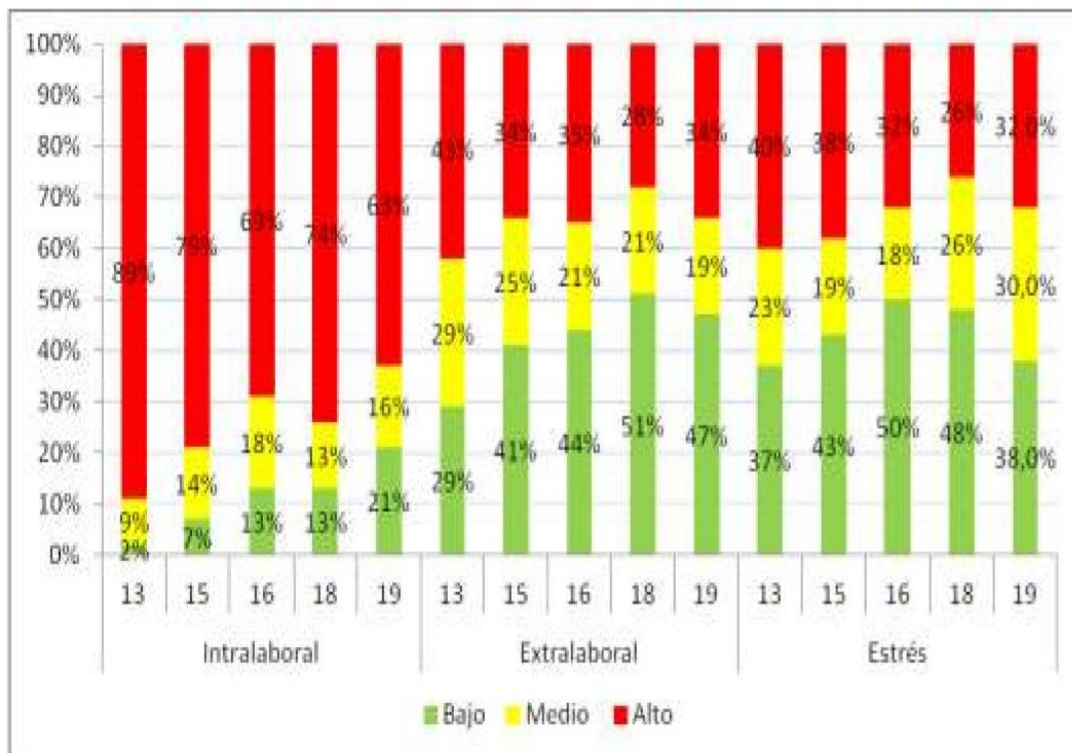




Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial: Intralaboral-Extralaboral y Estrés - Vigencias 2013 a 2019 - Grupo "ASISTENCIALES"

El grupo ocupacional Asistencial muestra un incremento en la proporción de personas que se ubican en rangos bajos de riesgo intralaboral, pasando del 13% en el 2018 al 21% en el 2019; sin embargo esta proporción es muy baja, respecto a la proporción de personas en niveles de riesgo alto y medio, adicionalmente debe considerarse que para la vigencia actual la participación de solo el 49% de los asistenciales en el diligenciamiento de la encuestas, incrementa la probabilidad de error de los hallazgos.

Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral-Extralaboral y Estrés Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional Asistenciales



Respecto a los resultados a nivel de condiciones extralaborales se aprecia que disminuyó ligeramente la proporción de población en niveles de riesgo bajo por cuenta de los componentes externos al trabajo.

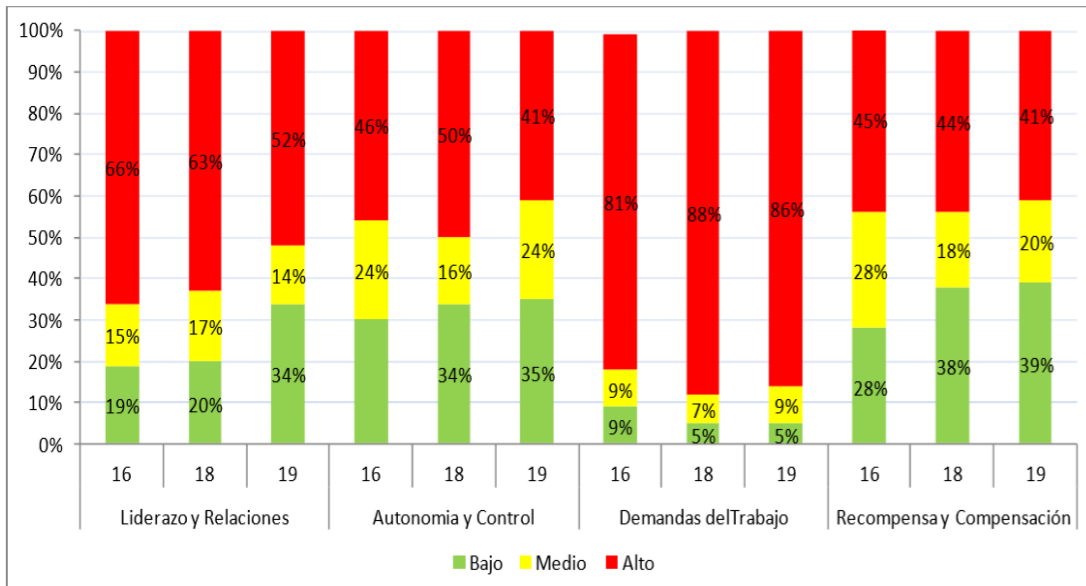
En cuanto a los niveles de estrés que reportan la sintomatología manifiesta en el personal de las áreas asistenciales se aprecia comparativamente con el año anterior mayor frecuencia de síntomas.



En general no se evidencia una tendencia clara en los resultados del grupo ocupacional, mientras las condiciones intralaborales muestran una tendencia a disminuir su impacto como fuente de riesgo psicosocial, las condiciones extralaborales y los niveles de estrés, tuvieron un pico de evolución positiva entre el año 2016 y 2018, pero con condiciones poco favorables para el año 2019.

El análisis por Dominios, para el grupo de Asistenciales evidencia que las demandas propias del trabajo, son las que constituyen la mayor fuente de riesgo psicosocial, en particular las mediciones han mostrado a través de los últimos tres procesos evaluativo incidencia de las demandas emocionales por el tipo de población y servicios que ofrecen, la jornada laboral, por la labor que involucra el desarrollo de turnos nocturnos. De otro lado las condiciones, características y estilos del liderazgo, así como las interacciones, relaciones y nivel de confianza al interior de los equipos de trabajo han sido marcadamente referidos como fuente de riesgo psicosocial, sin embargo se aprecia una ligera tendencia a la mejora.

Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial por Dominios Años 2016 -2018 y 2019 – Grupo Ocupacional ASISTENCIALES



En todo caso es claro que al interior de la institución los puestos de trabajo que conforman el grupo ocupacional Asistencial, deben constituirse como una población de prioritario seguimiento e intervención.

Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial: IntralaboralExtralaboral y Estrés - Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional “SERVICIOS ADMINISTRATIVOS”



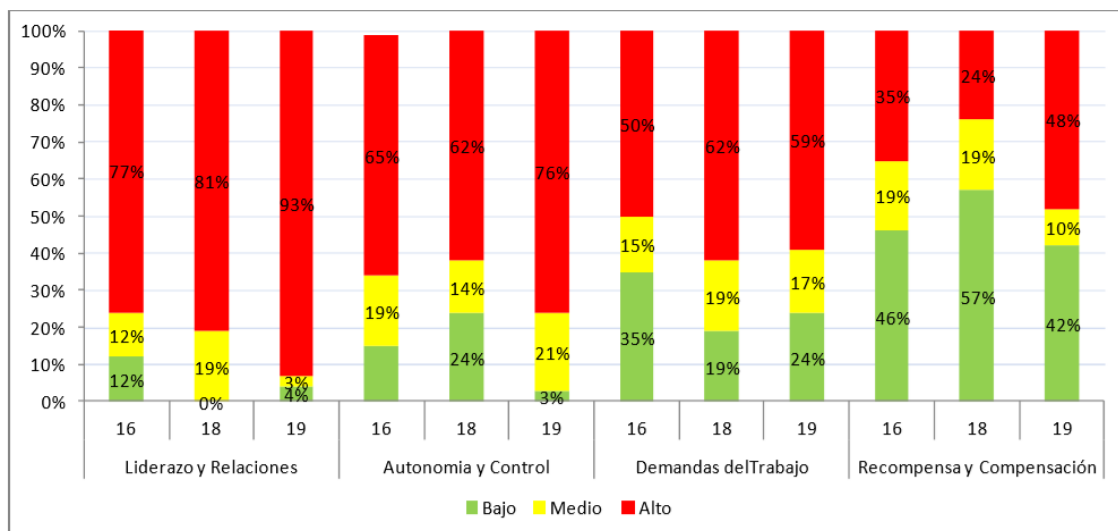
El grupo ocupacional Servicios Administrativos en lo que respecta a las condiciones de riesgo intralaboral, muestra una clara tendencia al incremento; desde el año 2013 a la fecha, los porcentajes de la población que perciben como fuente de tensión e inquietud las condiciones del trabajo, se han incrementado en cada vigencia evaluativa, llegando en el 2019 a alcanzar el 81% de la población, condición que sin duda requiere intervenciones de fondo enfocadas en las fuentes generadoras de riesgo.

Comparativo Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial Intralaboral-Extralaboral y Estrés Vigencias 2013-2015-2016-2018 y 2019 Grupo Ocupacional “SERVICIOS ADMINISTRATIVOS”

En el contexto extralaboral el grupo ocupacional muestra igualmente una tendencia al incremento de las condiciones de riesgo psicosocial asociadas a los componentes fuera del trabajo.

No obstante lo anterior, se observa que en lo respecta sintomatología manifiesta del personal, hay una mayor proporción de personas en niveles de estrés bajo, asociando este resultado con las características personales de la población y sus estilo de afrontamiento. El análisis por Dominios, para el grupo de Servicios Administrativos, denota falencias críticas asociadas al constructo Liderazgo y las Relaciones Sociales en el espacio de Trabajo, condición que persiste y se incrementa con cada evaluación, observando que la población encuestada hace uso del espacio de expresión que le ofrece el instrumento de medición, que constituye la encuesta para manifestar, aspectos que no representan para ellos fuente de satisfacción.

Distribución Niveles de Riesgo Psicosocial por Dominios Años 2016 -2018 y 2019 – Grupo Ocupacional SERVICIOS ADMINISTRATIVOS





De otro lado los resultados para el Dominio “Control y Autonomía” de los últimos tres periodos, confirman hallazgos de períodos anteriores, donde se evidencia el impacto que genera el hecho de contar en los puestos de trabajo con personal que ha “heredado el puesto” condición que obedece a antecedentes de la institución.

Teniendo en cuenta ésta particularidad y otros aspectos de tipo administrativo, favorece en ésta población afianzar de manera estricta las competencias para el afrontamiento.

PLAN DE INTERVENCION SUGERIDO

De acuerdo a los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial para la vigencia 2019 e involucrando el análisis comparativo de las vigencias evaluativas anteriores, se presenta a continuación elementos que se espera, aporten a la programación de acciones preventivas y de intervención en el proceso que viene implementando la institución para la gestión efectiva del Riesgo Psicosocial



Población Beneficiaria	Objetivo	Cómo	Temáticas/Observaciones
Servicios Administrativos	Fortalecer competencias personales para afrontar la demanda percibida tanto en el contexto intralaboral como extralaboral	Capacitaciones grupales.	*Técnicas de autocuidado de la salud mental.
Administrativos	Afianzar canales comunicativos entre los miembros del equipo y sus líderes	Taller Grupal	*Convivencia y Relaciones en el equipo de trabajo *Comunicación asertiva
Asistenciales	Facilitar la toma de conciencia respecto a cómo afrontar las demandas laborales que son propias del contexto laboral y el campo profesional seleccionado.	Taller Grupal	*Manejo de la frustración *Autorreconocimiento *Aprendizaje desde el dolor
Identificados con niveles de estrés Alto	Identificar mecanismos que cada individuo puede implementar en el manejo de las demandas para prevenir el impacto negativo de la sintomatología del estrés.	Taller Grupal	*Concepto de estrés *Estrategias de prevención *Técnicas fisiológicas para manejo del estrés.
Identificados como Casos Especiales	Determinar la necesidad de inclusión en el Programa de Vigilancia	Cruce de información con indicadores de SST	Los casos detectados como críticos participarían de la orientación individual.
Identificados como funcionarios que regularmente clasifican en condición de bajo riesgo psicosocial.	Implementar acciones de tipo preventivo, que le permitan a los funcionarios dar continuidad a las acciones que favorecen para afrontar efectivamente las demandas del entorno.	Determinar políticas de selección de la población para ésta vigencia e implementar intervenciones grupales	De acuerdo a los criterios de selección, se desarrollaría un modulo II de prevención o se repite el módulo I con otra población.

Conclusiones

- ✓ Se estima que los resultados de evaluación, son confiables, para la institución, toda vez que el número total de evaluados de 150 personas dentro de un universo de 256 funcionarios, resulta estadísticamente representativo, con un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de error inferior al 5%.



- ✓ La valoración global de resultados, permitió determinar que el nivel de Riesgo Psicosocial General del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, para la vigencia 2019 es “MEDIO”, tras integrar los resultados Intralaborales y Extralaborales, las condiciones intralaborales representan una fuente de riesgo Alto y las Extralaborales se ubican como fuente de Riesgo Medio; estos resultados evidencian la necesidad de implementar acciones de intervención inmediata en el contexto intralaboral, de tal forma que se incida en los factores detectados como fuente primaria de riesgo.
- ✓ Teniendo en cuenta las diferencias significativas en los roles y funciones de un grupo ocupacional a otro, se implementaron análisis diferenciales para tres grupos ocupacionales: Administrativos, Asistenciales y Servicios Administrativos, atendiendo dicha distribución poblacional, se aprecia:
- ✓ El personal Administrativo se muestra expuesto a un nivel de riesgo psicosocial “Intralaboral Medio”, asociado especialmente con la necesidad de fortalecer los canales de retroalimentación respecto a la labor realizada, condición que se enmarca en el Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales.
- ✓ El grupo ocupacional Asistencial, se ubicó en un nivel de Riesgo Intralaboral “Alto”, denotando la necesidad de implementar en el corto plazo acciones de intervención que permitan incidir en las fuentes de riesgo detectadas, que se vinculan especialmente con las exigencias de tipo emocional y aspectos vinculados con las características del liderazgo.
- ✓ La evaluación del grupo ocupacional “Servicios Administrativos” muestra las condiciones más críticas evidenciándose en nivel de Riesgo Intralaboral y Extralaboral “Alto”. Los componentes intralaborales evidenciados con necesidad prioritaria de intervención son los estilos de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. □ La valoración global de las condiciones extralaborales de la población institucional, no representan una alta fuente de riesgo psicosocial; se ubica en un rango medio, asociado principalmente con aspectos relativos a las condiciones de las viviendas y la seguridad.
- ✓ El seguimiento a casos que se ubican en niveles altos de riesgo intralaboral y extralaboral y que adicionalmente están ubicados en un alto nivel de estrés, reporta a 19 funcionarios que representan el 13% de la población encuestadas, casos en los que se sugiere hacer validación de condiciones complementarias de acuerdo a las políticas del programa de gestión del riesgo psicosocial de la institución.
- ✓ Los niveles de estrés evidenciados denotan que el 29% de los encuestados se ven afectados con alta o muy alta frecuencia, por síntomas físicos o emocionales que se asocian a éste síndrome, esta población que corresponde a 44 funcionarios que pueden verse favorecida al participar de un programa de las acciones de intervención sugeridas para afianzar habilidades de afrontamiento ante eventos de presión.



- ✓ Los hallazgos permiten plantear un plan de intervención y prevención, considerando acciones enfocadas en fuentes de riesgo y sujetos, acciones que toman en consideración, no solo los resultados de la vigencia 2019 sino la evolución del riesgo por grupos ocupacionales a lo largo de los diferentes procesos evaluativos implementados.
- ✓ La comparación de los hallazgos en cada vigencia, año tras año, permitió identificar que aunque en la vigencia 2019, la institución continua ubicada en niveles de riesgo psicosocial intralaboral alto, se aprecia una tendencia a la disminución de la población en niveles de riesgo intralaboral alto, siendo la del año 2019 la de menor proporción en todos los años examinados, no obstante considerando que ésta corresponde al 62% se requiere mayor gestión y dar continuidad a la implementación de acciones preventivas y de intervención del riesgo.

Informe Diagnóstico Evaluación Factores de Riesgo Psicosocial Elaborado por:
Blanca Cecilia Agudelo Bernal. Psicóloga Especialista – Reg. Resolución 76-2062 Licencia Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo 0827-2015
Fecha: Evaluación Diagnóstica Abril – Junio de 2019



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE

Plan Institucional de Capacitación – Cronograma 2019

Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E.		HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE E.S.E. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES AÑO 2019												
PROCESO	TEMARIO	DIRIGIDO A	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DECIEMBRE
JURIDICA	Contratados estatal (Actualización)	Personal de planta que ejerce labores de interventoría y que participa en la contratación institucional											X	
	Interventoría a contratos institucionales													X
PLANACION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	Código de Integridad y buen gobierno	TODO EL PERSONAL										X		
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG										X			
Sistema Integrado de Gestión	Sistemas Integrados de gestión (NTC ISO 9001:2015, 45000:2018 y 14001:2015) DIPLOMADOS	LIBEROS DE PROCESO									X			
	Formación auditores internos Sistemas de Gestión Integral	AUDITORES SELECCIONADOS									X			
URGENCIAS, HOSPITALIZACION CONSULTA EXTERNA INTERVENCION SOCIAL Y COMUNITARIO	SEGURIDAD DEL PACIENTE	ASISTENCIAL		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	MANUAL DE BIOSSEGURIDAD	TODO EL PERSONAL						X						
	EXAMENES DE LABORATORIO	PERSONAL ASISTENCIAL												
	MANUAL DE ENFERMERIA	PERSONAL ASISTENCIAL												
	PROGRAMAS FORMACIONAL, INGENIERIA Y TECNOLOGIA	PERSONAL ASISTENCIAL						X		X				
	PROTOCOLOS INSTITUCIONALES	PERSONAL ASISTENCIAL						X						
	HUMANIZACION	TOODS											X	
GESTION TALENTO HUMANO	Inducción y Reinducción	TODO EL PERSONAL	X											
	Actualización en seguridad social												X	
	Competencias en liderazgo													
GESTION TALENTO HUMANO NOMINA	ADMINISTRACION DE PERSONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO EN TALENTO HUMANO												
GESTION DEL TALENTO HUMANO SG-IST	Programa de Higiene y seguridad Industrial	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS												
	Inducción a contratistas													
	Inducción a funcionarios													
	Seguridad Vial	TOODS		X										
	Programa Vigilancia Epidemiológica Bioméxico													
	Programa Vigilancia Epidemiológica Psicosocial													
	Programa Prevención Consumo Polioactivo													
	Lema General SG-IST	COPASST												
Programa de Pre pensionados	PREPENSIONADOS							X						
Plan de Prevención, Preparación y Respuesta ante Emergencia	BRIGADISTAS													



Resultados Encuesta Plan de Bienestar Social e Incentivos

Con el interés de actualizar la información referente a las expectativas, necesidades y opiniones de la población institucional respecto a las actividades del Programa de Bienestar Institucional, se evaluaron tres elementos: Necesidades o expectativas de capacitación, Acuerdo o desacuerdo en la continuidad de las actuales actividades que promueve el área de bienestar y una pregunta abierta para conocer propuestas de nuevas actividades a implementar.

Necesidades de Capacitación

Mediante una pregunta abierta se indagó al respecto solicitando a los colaboradores que especificaran los campos de capacitación que consideran, podrían aportar a la mejora de su desempeño en el cargo; los resultados obtenidos fueron examinados de manera diferencial para cada grupo ocupacional logrando establecer las expectativas y necesidades de cada grupo en particular, lo que se espera aporte al diseño de los planes de capacitación institucional.

Se aprecia que un porcentaje importante de éste grupo percibe la necesidad de afianzar elementos psicosociales que aporten a la mejora de la convivencia, elemento que valida algunos de los resultados previos obtenidos en la valoración de clima, presentada en este documento

Grupo Ocupacional Asistenciales

Temáticas	%
Actualización en salud mental y atención al paciente (primeros auxilios, medicamentos).	28.7%
Psicosocial (comunicación asertiva, convivencia, talleres grupales de crecimiento personal)	23.8%
Manejo de la agitación psicomotriz	1.1%
Reanimación Cardiopulmonar	4.4%
Otros (especializaciones - maestrías y varios)	14.4%
Normatividad - legislación (tránsito, salud, pacientes imputables)	6.1%
Procesos de Calidad (documentación, auditoria)	15.5%
Manejo de Equipos (bombas)	1.7%
Atención al Cliente	3,4%
Sistemas	3.9%

En el grupo de personal asistencial, las expectativas de capacitación giran especialmente en torno a actualizaciones y formación complementaria para atender las demandas específicas del paciente mental, sin embargo se aprecia una disminución considerable entre el porcentaje poblacional con dicha necesidad en el 2016 (46.9%) y el reportado en el 2018 (28.7%).



Grupo Ocupacional Administrativos

Temáticas	%
Normatividad y legislación (elaboración de facturas, documental, hacienda pública, MECI)	35.1%
Calidad (documentación, auditoria, procesos y procedimientos, control interno)	22.8%
Sistemas TIC, MITG. Excel,	21.1%
Otros Archivo, manejo TGR	12.30%
Reinducción en el Cargo	5.3%
Psicosocial (Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, manejo de estrés	3.5%

En el grupo de Administrativos por su parte, las expectativas de formación se asocian principalmente con temas de normatividad y calidad, aplicadas a su contexto de trabajo, elemento que persiste desde la vigencia 2016.

Continuidad de las Actividades Actuales Se solicitó al personal señalar cual o cuales de las actividades de Bienestar o Incentivos actuales desearía que continuaran en vigencia, diferenciando para su conocimiento y claridad entre las acciones de Bienestar (B) y de Incentivos (I).

Los resultados obtenidos permiten determinar que los programas de Bienestar con mayor grado de aceptación y favorabilidad de parte de la población institucional son:

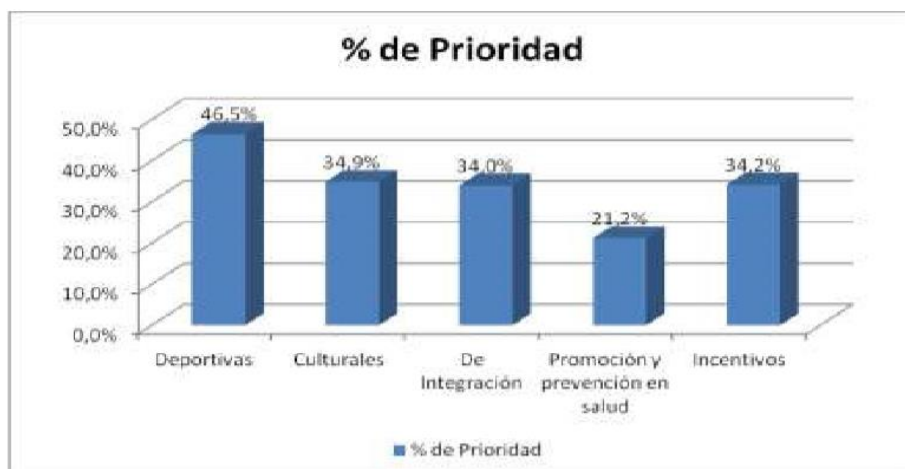
- (I) Otorgamiento de descanso el día del cumpleaños
- (I) Previsión Exequial
- (B) Actividades decembrinas (novena y otros)
- (I) Póliza de Vida
- (B) Celebración de fechas especiales (día de las profesiones)

Actividades como la “imposición de quinquenios” “Participación en Eventos Deportivos”, continúan siendo al igual que en el año 2016 las de menor acogida.



Actividad	Debe Continuar?	
	SI	NO
(I) Otorgamiento de descanso el día del cumpleaños	90.2%	9.8%
(I) Previsión Exequial	82.1%	17.9%
(B) Actividades decembrinas	81.6%	18.4%
(I) Póliza de Vida	81.2%	18.8%
(B) Celebración de fechas especiales	80.3%	19.7%
(I) No contabilización del día sábado como hábil para vacaciones	78,6%	21.4%
(B) Actividad de Integración de fin de año	76.9%	23.1%
(B) Cubrimiento del 100% del costo de uniforme	72.6%	27.4%
(I) Imposición del botón de quinquenios	70.5%	29.57%
(B) Participación en eventos deportivos	65.4%	34.6%

Actividades Sugeridas por la Comunidad Institucional: Se indagó por los gustos y preferencias de los colaboradores de la Institución, en torno a diferente tipo de programas, identificando el nivel de prioridad que le brindan a cada grupo de actividades, a fin de priorizar los campos de acción desde el área de bienestar



Para el 46.5% de los encuestados las actividades deportivas resultan llamativas, información que contrasta con el porcentaje poblacional que señaló como satisfactorias las actividades deportivas que realiza el área de bienestar. En este sentido se identifica que las acciones deportivas propuestas incluyen además de futbol caminatas, gimnasio, cabalgatas, pesca, baloncesto, Voleibol, aerorumba y tenis de mesa.

El segundo elemento prioritario lo constituyen las actividades culturales entre las cuales mencionan, cine foro, talleres artísticos y actividades musicales.



Resulta llamativo observar que en la evaluación del año 2016, justamente las actividades deportivas y culturales fueron las que se reportaron con un menor grado de expectativa por parte de la población institucional.

Conclusiones

- ✓ La encuesta fue respondida efectivamente por un porcentaje significativo de la población institucional, que resulta estadísticamente representativo de las tres áreas ocupacionales del Hospital.
- ✓ Se lograron establecer condiciones de satisfacción y alternativas de mejora en relación con las cuatro variables examinadas: Relaciones, Liderazgo, Compromiso e Identificación con la Institución, encontrando que el índice de favorabilidad del clima organizacional en el Hospital es del 88%.
- ✓ Aunque los resultados generales muestran un buen nivel de favorabilidad, la comparación entre las variables evaluadas, pone en evidencia como alternativa de mejora los aspectos vinculados con los estilos de Liderazgo, específicamente en lo que respecta al componente retroalimentación, siendo el grupo de Servicios Administrativos quien manifiesta mayores niveles de insatisfacción asociados a esta variable.
- ✓ Comparativamente con la evaluación de Clima Laboral del año 2016, se identifica que todas las variables presentaron un incremento en los niveles de satisfacción excepto la variable que midió “Compromiso y Desempeño Organizacional”, que pasó de un 90% de satisfacción en el 2016 a un 87% en el 2018.
- ✓ Se obtuvo información clara respecto a las expectativas de capacitación por cada grupo ocupacional:

Para el grupo de Servicios Administrativos la formación a nivel operativo en áreas específicas, relacionadas con el tipo de servicio que prestan y formación para favorecer la interacción y convivencia. Para el personal del área Asistencial los temas asociados a la actualización en salud mental y los servicios específicos para el paciente, seguido de temas de tipo psicosocial como comunicación asertiva y convivencia. Los colaboradores del área Administrativa por su parte evidencian expectativas principalmente asociadas a la normatividad y legislación seguido por inquietud frente a temas en el campo de calidad y acreditación.

Se logró determinar que un alto nivel de satisfacción de los funcionarios en cinco de las 10 acciones de bienestar que se implementan actualmente, sobresaliendo con un 90.2% “otorgamiento de descanso el día del cumpleaños”, seguida por el apoyo para la “previsión exequial”, éstos dos programas fueron también los reportados como preferidos por el personal, en la evaluación del año 2016.



Metodología - Marco de Referencia Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2019-2020

La formulación del plan estratégico y de Desarrollo 2016-2020 del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. se centra en alinear su operación hacia unos criterios estratégicos, definidos a partir de los antecedentes del Hospital y del análisis de factores externos e internos identificados, integrando elementos resultantes de diferentes ejercicios con los actores de interés y priorizando las acciones resultantes, de manera que se tengan propósitos claros y se puedan alcanzar los objetivos definidos para este plan.

Se definieron a partir de análisis realizados: la misión, la visión, la propuesta de valor, los principios y valores, los objetivos estratégicos de largo plazo, los cuales fueron abordados como temas estratégicos, desarrollados a través de análisis prospectivos y enmarcados con la metodología de Cuadro de Mando Integral, que permite planear de una forma Integral teniendo en cuenta diferentes perspectivas.

Del cuadro de mando se despliegan elementos como las Iniciativas estratégicas, que se agrupan en programas y que describen el camino que deben tomar las acciones que van a modificar las políticas y métodos del Hospital para integrarse a los nuevos paradigmas propuestos por el presente plan, siendo de especial consideración la gestión de proyectos.

Cuadro De Mando Integral (CMI)

El CMI es una herramienta de gestión que permite controlar el cumplimiento de los objetivos establecidos y tener una visión clara del desarrollo de la estrategia a través de elementos clasificados en perspectivas que agrupan objetivos estratégicos, cada uno con sus factores clave de éxito, metas e indicadores.

La idea es establecer y comunicar la estrategia corporativa de manera que se alineen los recursos y las personas en una dirección determinada, permitiendo que la toma de decisiones se haga de forma más acertada.

Perspectivas CMI

Las perspectivas se listan hacia abajo siendo las primeras las de mayor prioridad, sin dejar de lado las demás, dado que son soporte (son necesarias para lograr las primeras), además todas tienen relaciones de causa-efecto en las que se soportan interdependencias.

La perspectiva del Talento Humano, se listan a continuación:

- ✓ Mejorar las competencias del personal.
- ✓ Desarrollar estrategias para tener fácil adaptación de los profesionales.
- ✓ Contribuir en la formación integral, de calidad humana y profesional.
- ✓ Optimizar el modelo de contratación.
- ✓ Implementar estímulos e incentivos.



Perspectiva Personal Aprendizaje y Crecimiento

Esta perspectiva no está definida explícitamente dentro de las cuatro genéricas propuestas por los autores del concepto de mapa estratégico, pero se incluye dada la importancia que tiene el personal en el éxito para alcanzar los objetivos del Hospital.

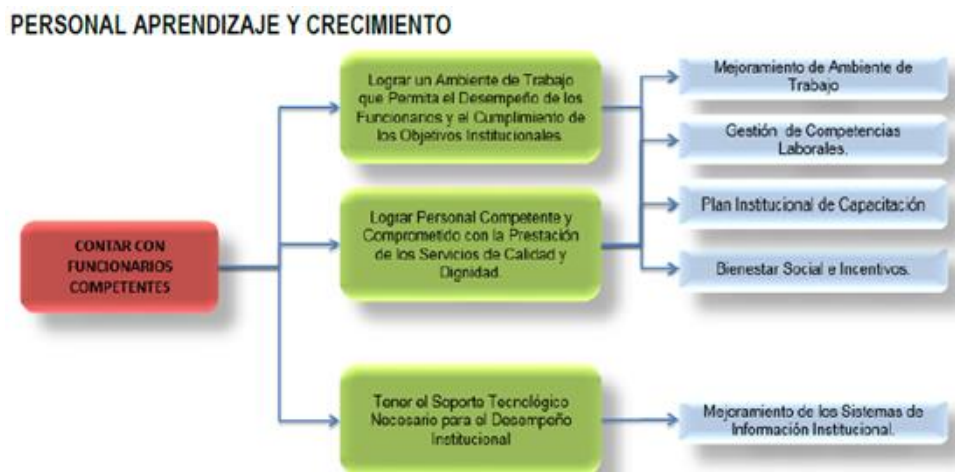


Ilustración 7. APRENDIZAJE Y CRECIMIENTO

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la planeación estratégica institucional en lo referente al Talento Humano, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

El Plan Estratégico, se enfoca en desarrollar las estrategias para dar cumplimiento al objetivo específico establecido para cada subprograma.

Las actividades fueron descritas en el Plan Operativo Anual de Gestión de Talento Humano, el cual describe de manera detallada la actividad o estrategia a desarrollar, el tiempo destinado para el desarrollo de la estrategia, los recursos económicos destinados para el logro del objetivo, los responsables, el producto esperado y el porcentaje de avance, teniendo en cuenta las mediciones establecidas con una periodicidad semestral.



Plan Estratégico Hospital Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E.- Objetivo Estratégico del Talento Humano

EJE (PERSPECTIVA)	OBJETIVO ESTRATEGICO (MEGA OBJETIVO)	No Estrategia	OBJETIVO ESPECIFICO (ESTRATEGIA)	PROGRAMA	SUBPROGRAMA
INNOVACIÓN Y MEJORA	CONTAR CON FUNCIONARIOS COMPETENTES Y LOS SISTEMAS NECESARIOS QUE PERMITAN UN AMBIENTE SEGURO Y SANO PARA LOGRAR LA PRESTACION DE SERVICIOS Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.	4.1	Lograr un ambiente de trabajo que permita el desempeño de los funcionarios y el cumplimiento de los objetivos institucionales	TALENTO HUMANO	Mejoramiento de Ambiente de Trabajo
		4.2	Lograr personal competente y comprometido con la prestación de los servicios de calidad y dignidad		Gestión de Competencias Laborales
					Plan Institucional de Capacitación
		4.3	Tener el soporte tecnologico necesario para el desempeño institucional	SISTEMAS DE INFORMACION	Mejoramiento de los Sistemas de Información institucional



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE

EJE (PERSPECTIVA)	OBJETIVO ESTRATEGICO (MEGA OBJETIVO)	No Iniciativa Estrategica	INICIATIVA ESTRATEGICA	META,PRODUCTO, RESULTADO
INNOVACIÓN Y MEJORA	CONTAR CON FUNCIONARIOS COMPETENTES Y LOS SISTEMAS NECESARIOS QUE PERMITAN UN AMBIENTE SEGURO Y SANO PARA LOGRAR LA PRESTACION DE SERVICIOS Y EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.	4.1.1	Programa de Mejoramiento de Ambiente de Trabajo - Programa SOL	Mejorar el ambiente trabajo y cumplir las auditorias SOL
		4.2.1	Sistema de Gestión por Competencias Laborales	Implementar en un 100% el Sistema de Gestion de Competencias
		4.2.2	Plan Institucional de Capacitación	Ejecutar en un 100% el PIC
		4.2.3	Plan de Bienestar e Incentivos Institucional	Ejecutar en un 100% el Programa de Bienestar Social
		4.3.1	Programa del mejoramiento de los Sistemas de Información institucional	Mejorar los sistemas de Información mediante la implementación de 4 sistemas de gestión de la información



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE

Plan Operativo Anual de Talento Humano del Hospital Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. - Vigencia 2019

PLAN DE ACCIÓN 2019															
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO															
AREA:		Gestión del Talento Humano													
FECHA:		De enero a agosto 30 de 2019													
PLAN DE DESARROLLO															
QUE	COMO	QUIEN	PRODUCTO	RESULTADOS	CUANDO (d/m/a)		PERIODICIDAD	INDICADOR							
					INICIO	FIN		COD	NOMBRE	DESCRIPCION	RESPONSABLE	UN	L.B.	RESULTADO	META
Fortalecer el Plan de Capacitaciones	Sensibilizar a los líderes de programa en la presentación de necesidades de capacitación para su personal a cargo Solicitar a los líderes de programa los Planes de Entrenamiento por empleo	Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa	Diseño de Plan Institucional de Capacitación, Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación Cumplimiento del Plan de Entrenamiento por empleo	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	semestral	4.A.1.1.A	CUMPLIMIENTO PLAN DE CAPACITACION	NUMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS / NUMERO DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS) * 100 COBERTURA = PERSONAL CAPACITADO DE CADA PROCESO / EL TOTAL DE TRABAJADORES CONVOCADOS DEL PROCESO	Gerencia, Subgerencias y líderes de programa	%	95%	55%	95%
Realizar el plan de Bienestar Social e Incentivos	En reunión con el Comité de Bienestar Social e Incentivos	Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa	PLAN DE BIENESTAR EN FUNCIONAMIENTO	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	semestral	4.A.3.1.A	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR	PLAN DE BIENESTAR EN FUNCIONAMIENTO	Gerencia, Subgerencias y líderes de programa	%	80%	50%	80%
Fortalecer la metodología de Evaluación del Desempeño Laboral	Sensibilizar a los líderes de programa en la necesidad de diligenciar adecuadamente la EDL del personal a su cargo Entrenar a los líderes de programa en la metodología de EDL Realizar seguimiento al cumplimiento de la EDL	Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa	Líderes de Programa entrenados en la aplicación de la Evaluación del Desempeño Laboral diligenciado en SEDEL	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	semestral	4.B.1.1.A	LIDERES DE PROGRAMA ENTRENADOS EN SEDEL EDL	PORCENTAJE DE IMPLEMENTACION DE SEDEL	Gerencia, Subgerencias y líderes de programa	%	70%	50%	70%
Realizar la evaluación del desempeño a los funcionarios del Hospital	Aplicar la metodología SEDEL establecida por la CNSC de evaluación del desempeño a los funcionarios	Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa	Formato de Evaluación diligenciados	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	semestral	4.B.1.3.A	PERSONAL EVALUADO	(PERSONAL EVALUADO) / (PERSONAL ACTIVO)	Gerencia, Subgerencias y líderes de programa	%	80%	40%	80%
Analizar técnica y financieramente la viabilidad de la planta de personal	Elaborar el presupuesto de Mano de Obra, con el fin de establecer la viabilidad financiera	Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa	Proyecto de Planta de Personal aprobado por Junta Directiva	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	Acuerdo de JD	4.C.2.1.A	PROYECTO DE PLANTA DE PERSONAL	PROYECTO DE PLANTA DE PERSONAL APROBADO POR LA JUNTA DIRECTIVA	Gerencia, Subgerencias y líderes de programa	UN	1	60%	1
Riesgo Psicosocial	Medición y Estrategia de Intervención al riesgo psicosocial	Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa y Coordinador de SST	Informe de Intervención al Riesgo Psicosocial	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	Anual	4.D.1.2.A	INTERVENCIÓN AL RIESGO PSICOSOCIAL	# DE PERSONAS INTERVENIDAS / EL TOTAL DE PERSONAS EN RIESGO	Gerencia, Subgerencias, Líderes de Programa y Coordinador de SST	UN	85%	50	85%
Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo	En cumplimiento de la normatividad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las necesidades Institucionales	Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa y Coordinador de SST	Porcentaje de cumplimiento de la implementación	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	Anual		Cumplimiento del SGSST	# DE REQUISITOS CUMPLIDOS / TOTAL DE REQUISITOS SGSST	Enfermero (Coordinador SST)	UN	80%	80%	85%
Integrar los resultados del programa SOL a los planes de mejoramiento institucionales	Establecer un mecanismo de control para el levantamiento de las no conformidades en el ambiente de trabajo	Gerente, Subgerentes, Líderes de Programa y Coordinador de SST	Informe de Ambiente de Trabajo	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	Anual	4.E.1.1.A	% DE FAVORABILIDAD EN EL AMBIENTE DE TRABAJO	((NUMERO HALLAZGOS DETECTADOS) / (NUMERO DE ESTANDARES)) * 100	Gerencia, Subgerencias y líderes de programa	%	86%		80%



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE

PLAN DE GESTION DEL GERENTE															
QUE	COMO	QUIEN	PRODUCTO	CUANDO (d/m/a)		PERIODICIDAD	INDICADOR								
				INICI	FIN		COD	NOMBRE	DESCRIPCION	RESPONSABLE	UN	LE	RESULTADO	MET A	
FUNCIONALES															
QUE	COMO	QUIEN	PRODUCTO	CUANDO (d/m/a)		PERIODICIDAD	INDICADOR								
				INICI	FIN		COD	NOMBRE	DESCRIPCION	RESPONSABLE	UN	LE	RESULTADO	MET A	
Garantizar la liquidación de la nómina de factores salariales y prestaciones de los funcionarios y el cumplimiento de la aplicación de los aportes a la seguridad social	Mediante la aplicación de nómina	Profesional Universitario (Nómina)	Nómina de cada mes (devenos y deducciones), prestaciones sociales liquidadas y planilla de seguridad social liquidada en aportes en línea.	Oportunidad y confiabilidad de la liquidación	1/01/2019	30/12/2019	mensual	PAFCTH1	una nómina mensual	Liquidaciones realizadas/liquidaciones requeridas	Profesional Universitario (Nómina)	UN	100%	70,00%	12
Participación en los procesos de calidad y plan de desarrollo institucional	Asistir a las reuniones y ejecución de las actividades descritas en el plan de desarrollo institucional de responsabilidad del proceso de Gestión de Talento Humano	Líder de Programa, Enfermero (Coordinador SST), Profesional Universitario (Nómina y Función Pública, SO), Técnico Administrativo (Contratación y Aseguramiento), Auxiliar Administrativo	Registro de asistencia, ejecución de actividades relacionadas con el PDI	Oportunidad en la ejecución de actividades relacionadas con PDI	1/01/2019	30/12/2019	mensual	PAFCTH2	Registro de Asistencia, actividades de PDI	Actividades PDI realizadas / Actividades PDI programadas	Líder de Programa, Enfermero (Coordinador SST), Profesional Universitario (Nómina y Función Pública, SO), Técnico Administrativo (Contratación y Aseguramiento), Auxiliar Administrativo	%	100%	70%	100%
Realizar los informes a los entes de control y presentarlos con oportunidad y confiabilidad	Con el reporte de nóminas mensuales	Profesional Universitario (Nómina)	Informes presentados	Oportunidad y confiabilidad de la Información	1/01/2019	30/12/2019	mensual	PAFCTH3	Requerimientos Entes de Control y Otros	Informes realizados / Informes requeridos	Profesional Universitario (Nómina)	%	100%	70%	100%
Garantizar la vinculación del personal con cumplimiento de requisitos y normas vigentes	Realizar el ingreso a partir del recibo del formato único de necesidades diligenciado y autorizado por el Gerente	Técnico Administrativo	Contrato legalizado	Oportunidad y cumplimiento de requisitos legales y de la institución	1/01/2019	30/12/2019	A solicitud	PAFCTH4	Acto Administrativo firmado ó Contrato legalizado / formato de necesidad autorizado	Vinculación de Personal con cumplimiento de requisitos institucionales y normas vigentes/Necesidades Diligenciadas y Autorizadas	Técnico Administrativo	%	100%	70%	100%
Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	En cumplimiento de la normatividad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y las necesidades Institucionales	Enfermero (Coordinador SST)	% de Implementación del SGSST	Cumplimiento normativo y de las necesidades de la Institución	1/01/2019	30/12/2019	Annual	PAFCTH5	Implementación del SGSST	Implementación del SGSST	Enfermero (Coordinador SST)	UN	100%	80%	100%
Cumplimiento del Cronograma del SG-SST	Coordinando la ejecución de las actividades programadas	Enfermero (Coordinador SST)	Cronograma de Actividades	Cumplimiento	1/01/2019	30/12/2019	Annual	PAFCTH6	Cronograma de Actividades del SGSST	Actividades Realizadas / Actividades Programadas	Enfermero (Coordinador SST)	%	92%	70%	90%
Asegurar al personal cumpliendo las normas vigentes y las necesidades institucionales y del personal del Hospital	Dando cumplimiento a la normatividad vigente	Técnico Administrativo	Personal asegurado con prestación de servicios activos	Aseguramiento oportuno y control de la prestación de servicios con calidad	1/01/2019	30/12/2019	Al ingreso de cada funcionario	PAFCTH7	Novedad de Aseguramiento de Personal	Aseguramientos realizados bajo normatividad vigente y requisitos institucionales / aseguramientos requeridos	Técnico Administrativo	%	100%	100%	100%
Actualizar y Conciliar para cada vigencia los recursos de aportes patronales	Conciliando mensualmente al cierre de nómina lo autoliquidado contra la asignación del ministerio	Técnico Administrativo	Conciliaciones mensuales	Se concilian las participaciones para aportes patronales con oportunidad, transparencia y con estricto cumplimiento de la normatividad vigente	1/01/2019	30/12/2019	mesual	PAFCTH8	Conciliación de Aportes Patronales	Autoliquidaciones conciliadas / Total de Autoliquidaciones generadas	Técnico Administrativo	%	70%	60%	70%



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE

PLAN DE GESTION DEL GERENTE															
QUE	COMO	QUIEN	PRODUCTO		CUANDO (d/m/a)		PERIODICIDAD	INDICADOR							
					INDO	FIN		COD	NOMBRE	DESCRIPCION	RESPONSABLE	UN	LE	RESULTADO	META
FUNCIONALES															
QUE	COMO	QUIEN	PRODUCTO		CUANDO (d/m/a)		PERIODICIDAD	INDICADOR							
					INDO	FIN		COD	NOMBRE	DESCRIPCION	RESPONSABLE	UN	LE	RESULTADO	META
Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente de carrera administrativa	Verificación normativa y aplicación en los procedimientos de ingreso, asenso y retiro	Profesional Universitario (Función Pública)	Procedimientos de ingreso, asenso y retiro con cumplimiento normativo	Cumplimiento de la Ley de carrera administrativa	1/01/2019	30/12/2019	permanente	PAFCTH9	Provisión de empleos de acuerdo a la normatividad vigente	(Ingresos + asensos + retiros) con cumplimiento normativo / actos administrativos firmados	Profesional Universitario (Función Pública)	%	100%	100%	100%
Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación	De conformidad con la normatividad vigente y las necesidades de competencias de los funcionarios	Profesional Universitario (Función Pública)	Plan capacitación Institucional ejecutado	Cumplimiento del Plan de capacitación autorizado	1/01/2019	30/12/2019	anual	PAFCTH10	Plan Institucional de capacitaciones	Capacitaciones Autorizadas Realizadas / Capacitaciones Autorizadas Planeadas	Profesional Universitario (Función Pública)	%	100%	100%	80%
Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos	De conformidad con la normatividad vigente y las necesidades de personal de los procesos	Líder de Programa de Gestión del Talento Humano	Planta de cargos aprobada	Planta de cargos adecuada a las necesidades de la institución y en equilibrio financiero	1/01/2019	30/12/2019	Annual	PAFCTH11	Planta de cargos aprobada	Planta de cargos aprobada Normatividad vigente-Necesidades Institucionales	Líder de Programa de Gestión del Talento Humano	1	100%	100%	100%
Elaborar los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes	De conformidad con la normatividad vigente y las necesidades institucionales	Líder de Programa de Gestión del Talento Humano	Manual de funciones aprobado	Manual de funciones con cumplimiento normativo y requisitos institucionales	1/01/2019	30/12/2019	Biemal	PAFCTH12	Manual de Funciones y competencias laborales aprobado	Manual de Funciones y competencias laborales aprobado	Líder de Programa de Gestión del Talento Humano	1	100%	100%	100%
Custodiar las Historias laborales archivadas según normatividad	De conformidad con la normatividad vigente, con oportunidad, confiabilidad y confidencialidad	Auxiliar Administrativo	Historias Laborales archivadas en cumplimiento de la normatividad	Historias laborales protegidas, archivadas en normatividad	1/01/2019	30/12/2019	Diario	PAFCTH13	Historias Laborales archivadas en cumplimiento de la normatividad	No. de Historias Laborales en proceso de implementación en cumplimiento normativo / Totalidad de Historias laborales en cumplimiento normativo	Auxiliar Administrativo		100%	60%	100%
Elaborar los documentos y actos administrativos requeridos	De conformidad con la normatividad vigente, con oportunidad, confiabilidad y confidencialidad	Auxiliar Administrativo	Documentos elaborados en cumplimiento normativo	Documentos elaborados con oportunidad, confiabilidad y confidencialidad	1/01/2019	30/12/2019	Diario	PAFCTH14	Documentos elaborados en cumplimiento normativo	Documentos elaborados en cumplimiento normativo	Auxiliar Administrativo		100%	80%	100%



Plan Operativo Anual de Talento Humano del Hospital Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. Vigencia 2019

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de talento Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

Analizar técnica y financieramente la viabilidad de la planta de personal

La Honorable Junta Directiva aprueba la fijación planta de personal para cada anualidad, lo cual requiere: estudio de viabilidad técnica considerando los recursos necesarios para la puesta en marcha y operación del proyecto, igualmente la forma eficiente de materializar el proyecto.

Además al interior de la entidad se debe realizar el estudio de viabilidad financiera estableciendo las fuentes de financiación de la planta de empleos y la rentabilidad no sólo social sino económica que estos puedan generar comprometiendo así la destinación de su respectiva partida presupuestal.

Plan Institucional de Capacitaciones

Mediante Resolución No.236 del 18 de marzo de 2019, *“Se Adopta el Plan Institucional de Capacitación para los Servidores Públicos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del valle E.S.E-vigencia 2019”*..

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la institución, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de los planes de mejoramiento individual producto de la evaluación de desempeño laboral período anual, las actualizaciones normativas y el producto de los requisitos del Sistema Único de Habilitación y Acreditación en servicios de salud.

Evaluación de Desempeño Laboral a los funcionarios del Hospital

Estará orientada a realizar nuevamente capacitación del tema, logrando que los líderes de proceso y profesionales con personal a cargo puedan aclarar las inquietudes frente al procedimiento adoptado para la evaluación de los funcionarios a cargo.

Dar a conocer la nueva normatividad vigente frente a las competencias comportamentales “DECRETO 815 DE 2018 (Mayo 8). *Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del*

Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”

La anterior estrategia de capacitación logrará la evaluación del total de servidores públicos y la correcta aplicación de la metodología establecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil para tal fin.

La implementación de los ajustes del Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, alineado con la Adopción del Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

Determinar el portafolio de evidencias por empleado

Capacitar a los líderes de proceso y profesionales con personal a cargo, a cerca de la creación del portafolio de evidencias, a través de la recopilación de pruebas que le permitan al evaluador verificar el porcentaje de avance de los compromisos concertados, con el fin de que pueda realizarse una evaluación objetiva.

Inducción

El programa de Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del Hospital.

Reinducción

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Entrenamiento en el puesto de Trabajo

El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata.

Clima y Cultura Organizacional

Se refieren las diferentes estrategias y herramientas que se han implementado para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios del Hospital, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad. Son iniciativas que potencializan diferentes componentes como el liderazgo, la estructura organizacional, las relaciones de dependencia, los sistemas de



comunicaciones, los incentivos y la interacción entre las personas que hacen parte de la Institución, entre otros.

Plan de Bienestar Social e Incentivos

La Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle -ESE- es implantar un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de sus niveles de vida y el de sus familias; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad con la cual labora.

Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado. Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Desvinculación laboral asistida

La desvinculación laboral asistida es el conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional. Se trata de un retiro en el que gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y el servidor público que la deja; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación.

Programa de Pre pensionados

El Hospital brindará herramientas que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. En ese orden de ideas el área de Talento Humano hará convenios con la Administradora de Riesgos Laborales para trabajar el retiro laboral asistido, a través de talleres formativos, buscando alcanzar entre otros los siguientes objetivos:

1. Facilitar la inserción activa en un nuevo momento de sus vidas, acercándolos al disfrute y a la valoración de sus historias personales.
2. Ampliar los horizontes vitales de los participantes, compartiendo el despertar de nuevas miradas frente a los acontecimientos cotidianos.
3. Abordar nuevos espacios de participación y creatividad que los habiliten para acciones efectivas y superadoras.
4. Habilitar herramientas para re significar los conceptos de Ocio y Productividad.
5. Poner en marcha Planes, Proyectos y Programas de preparación para el retiro laboral.

6. Que los participantes encuentren vías de participación real y efectiva en la sociedad, a través de un mecanismo de autoconocimiento e introspección.

Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E mediante Resolución No.461 del 23 de mayo de 2017 adopta la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo comprometiéndose a; "El HDPUV E.S.E. se compromete *"en proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas, identificando los peligros, evaluando y valorando los riesgos, estableciendo los controles necesarios, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la seguridad y salud en el Trabajo 8SG-SST), dando cumplimiento a la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales"*.

Implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

		AÑO 2015 PUNTAJE 44 %			AÑO 2016 PUNTAJE 67 %		
ETAPA DE MEJORA CONTINUA		ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
1	Política SST	100%	-	-	100%	-	-
2	Organización SGSST	-	54%	-	77%	-	-
3	Planificación	-	-	48%	80%	-	-
4	Aplicación	-	-	43%	-	68%	-
5	Auditoría y Revisión de la Alta Dirección	-	-	18%	-	51%	-
6	Mejoramiento	-	-	0%	-	-	25%

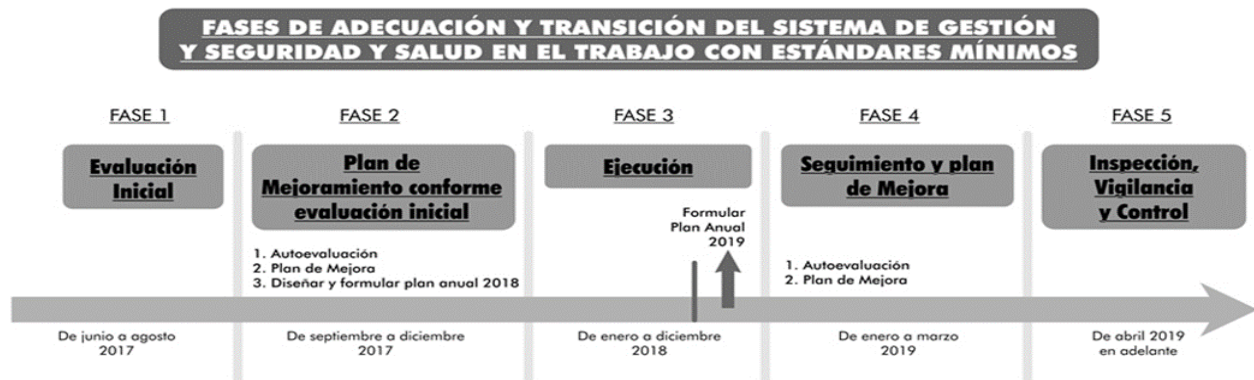
EVALUACION REQUISITOS MINIMOS SG-SST

Realizada el 1 de Septiembre del 2017

SG-SST 79.5%	ACEPTABLE mayor a 85%	MODERADAMENTE ACEPTABLE entre 61% y 85%	CRITICA menor a 60%
PLANEAR		66%	
HACER	88.3%		
VERIFICAR			50%
ACTUAR		75%	
EVALUACION DEL HOSPITAL = MODERADAMENTE ACEPTABLE 79,5 %			

Resolución 1111 del 27 Marzo 2017

La implementación del SG-SST se ha ido cumpliendo a través de los años, según se evidencia en las evaluaciones realizadas en los años 2015 el 44%, el año 2016 el 67% y el año 2017 el 79.5%, así el Hospital está dando cumplimiento a lo exigido por la Resolución 1111/2017, que ordena:



Cumpliendo con los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo se realizaron diferentes actividades para promocionar, prevenir y controlar la salud de los Trabajadores, muchas de ellas son programadas durante la Jornada de Seguridad y Salud en el Trabajo, llevamos 13 años, como son la toma de exámenes de laboratorio, títulos de Hepatitis B y varicela, vacunas de tétano, hepatitis B y varicela, prueba de PPD, espirómetro, optometría, audiometría, cardiovascular, odontología entre otros. También durante el año se realizaron actividades desde el Programa Biomecánico (encuesta osteomuscular, valoraciones, pausas activas, escuelas de prevención y análisis de puestos de trabajo). Se realizaron las evaluaciones médicas ocupacionales de ingreso, periódicas y de retiro a los funcionarios del hospital.

Los programas de Higiene y Seguridad Industrial que tiene como objetivo identificar, evaluar, controlar y hacer seguimiento a los factores Ambientales que impactan los puestos de trabajo del Hospital, se realizaron se desarrollaron con actividades durante el año como las mediciones ambientales (ruido, iluminación y temperatura), inspecciones de seguridad especialmente en la actividad de trabajo en altura, actualización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración del riesgo, capacitaciones y entrenamiento al grupo de brigadas, se realizó el simulacro de emergencia y a todo trabajador que ingresa al hospital, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, le realizamos una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales (Decreto 1072/2015)



Evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

Seguimiento a la Matriz del Plan Operativo Anual de Talento Humano.

El mecanismo diseñado e implementado por la Oficina de Planeación en asociación con la oficina de Gestión de Talento Humano, a través de la herramienta Plan Operativo Anual (POA), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

- ✓ Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Información consignada en matriz de resultados de Gestión Estratégica de Talento Humano
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
Información consignada en Registro Portal del Sigep - Empleados Públicos
- ✓ Formato Único de Reporte de Avance de La Gestión - FURAG II

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

- ✓ Cumplimiento Política de Integridad

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., considerando el planteamiento de nuestra plataforma estratégica producto del análisis interno realizado y dando cumplimiento a los referentes normativos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP compendió los



Valores Institucionales y el Código de Integridad, adoptando mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del HDPUV, acordes a las necesidades institucionales.

El Plan de Gestión de Talento Humano alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, está comprometido en la socialización y sensibilización del código de integridad, como soporte de la articulación de planes y programas para la planeación 2018, que conlleve a la generación de estrategias que enaltezcan al servidor público con altos estándares de integridad, afianzando la relación estado ciudadano.

El código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos de los servidores, se encuentra alineado con el modelo propio de evaluación de desempeño laboral para Función Pública, aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC, mediante Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017, que trae como nuevo la evaluación de las competencias comportamentales.

✓ Transformación Cultural

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

Mediante Resolución No.010 del 17 de enero de 2019, *“Por el cual se adopta el Código de Integridad del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.”*

En el marco de dicha adopción y con el propósito de orientar acciones encaminadas a promover cambio cultural en favor de la ética, la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública, este lineamiento presenta la relación directa con la transformación cultural que se ha dado paulatinamente en la institución, basada en el desarrollo de una cultura ética y de integridad con el fomento de la transparencia y de la no tolerancia con la corrupción, mediante el desarrollo de estrategias orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación de comportamientos por parte de los servidores públicos, que permitirán a su vez el fortalecimiento del servicio público.

Elaboró: María Cecilia Franco Rivera
Revisión Administrativa: Adriana Lisbeth Sandoval Millán



HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIÁTRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE